Emploi et politique du marché du travail : survol stratégique des recherches à portée internationale

Martin Browning,
Stephen Jones et
Peter Kuhn

Université McMaster
Février 1996

SP-AH014F-04-96

Table des matières

- Remerciements
- Survol stratégique: Une nouvelle approche de la production et de la diffusion de connaissances
- Introduction
- 1. Tendances en matière de qualité de l'emploi
- 2. Motivation des tendances en matière de qualité de l'emploi : Hypothèses et données à l'appui
- 3. Tendances en matière de chômage et de participation à la vie active
- 4. Motivation des tendances en matière de chômage : Hypothèses et données à l'appui
- 5. Législation de protection de l'emploi au Canada, aux États-Unis et en Europe
- 6. Protection de l'emploi, qualité de l'emploi et chômage
- Bibliographie

Remerciements

Rapport final présenté à Développement des ressources humaines Canada. Nous tenons à remercier les chercheurs Tom Crossley et Heather Antecol de leur aide compétente et méticuleuse.

TABLE DES MATIERES

Survol stratégique: Une nouvelle approche de la production et de la diffusion de connaissances

Ce rapport est le fruit d'un partenariat unique entre Développement des ressources humaines Canada, cinq ministères de l'Ontario et le milieu universitaire. Ce partenariat visait trois objectifs : (i) cerner une question essentielle pour la planification stratégique et opérationnelle en Ontario dans le domaine des ressources humaines; (ii) mettre sur pied un réseau d'universitaires reconnus chargés d'effectuer un survol des recherches évaluatives les plus crédibles dans ce domaine, afin de tirer des leçons des expériences tentées à

l'échelle internationale; (iii) situer les résultats obtenus dans le contexte ontarien et dans celui des besoins de connaissances des deux paliers de gouvernement. Autrement dit, il fallait déterminer les lacunes importantes sur le plan des connaissances et combler les besoins à ce chapitre, de façon rapide et rentable.

Le rapport porte sur les trois questions suivantes : les tendances récentes en matière de qualité de l'emploi au Canada, aux États-Unis et en Europe, y compris des hypothèses et des explications; les tendances récentes en matière de chômage et de participation à la vie active, y compris des hypothèses et des explications; et les effets de la législation de protection de l'emploi sur la qualité de l'emploi et le chômage. La publication du rapport a été suivie d'un atelier, à Toronto, où des fonctionnaires de cette province et du bureau régional de DRHC ont présenté les résultats obtenus et discuté de leur incidence sur l'Ontario. L'atelier a permis d'évaluer les résultats dans le contexte ontarien, ce qui constituait la dernière étape d'un processus amorcé avec l'identification et la production d'information stratégique.

Au cours de ce processus, un réseau non officiel a été formé, regroupant des fonctionnaires fédéraux et provinciaux ainsi que des chercheurs de calibre international. Ce réseau a donné de bon résultats et devrait être maintenu. Le succès de cette initiative est dû, dans une large mesure, à la collaboration active des personnes suivantes : Moira Hudgin et Marie Gravel (région de l'Ontario de DRHC), Frank Whittingham (Conseil ontarien d'adaptation et de formation de la main-d'oeuvre), Benita Swarbrick (ministère du Travail de l'Ontario), Rob Swaffield (ministère des Finances de l'Ontario), Dan Buchanan (ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario), Michel Theoret (ministère de l'Éducation et de la Formation de l'Ontario), et Elizabeth Wagner (boulotOntario - formation). Je tiens également à remercier Abe Chiasson, de la Direction générale de la planification stratégique à DRHC, qui, avant de prendre sa retraite, a contribué au lancement de cette initiative. Enfin, les professeurs Peter Kuhn, Steve Jones et Martin Browning, de l'Université McMaster, par l'entremise du tout nouveau Canadian International Labour Network (CILN), ont réuni les données empiriques, qu'il s'agisse des résultats de recherches déjà publiés ou de travaux en cours, et les ont analysées afin de n'inclure que les plus crédibles dans le présent rapport.

DRHC et ses partenaires provinciaux pourraient s'inspirer du succès de ce projet pour mener régulièrement des surveils stratégiques afin de produire des données crédibles qui pourraient être utilisées sur le plan stratégique et opérationnel.

Ging Wong
Directeur
Macro évaluation

TABLE DES MATIERES

Introduction

Dans ce document, nous présentons le compte rendu final d'une expérience de coopération et de consultation entre fonctionnaires et universitaires s'intéressant à la politique du marché du travail en Ontario. Cette expérience a débuté au printemps 1995, par une série de rencontres qui réunissaient notamment des délégués de Développement des ressources humaines Canada et des ministères du Travail et des Finances de l'Ontario, ainsi que des chercheurs de l'Université McMaster. Ces rencontres ont permis d'élucider, d'une part, les besoins en matière de recherche des fonctionnaires de l'Ontario et, d'autre part, les secteurs de compétence et de spécialité à l'égard desquels les universitaires pouvaient apporter de l'aide aux décideurs.

Ces rencontres ont abouti à la formulation d'un plan de recherche en trois temps ou questions, à la fois utile pour les fonctionnaires et réalisable pour les universitaires. Ces questions étaient les suivantes : Quelles ont été les principales tendances, au plan des niveaux et de la répartition, en matière de qualité de l'emploi au Canada et dans d'autres pays développés? Quelles ont été les principales tendances en matière de chômage et de participation à la vie active? Enfin, quels ont été, le cas échéant, les effets de la réglementation du travail, par exemple les normes édictée par les provinces canadiennes, sur la capacité de l'économie à assurer une offre abondante d'emplois de qualité?

Prenant cette grille comme définition de notre mandat, nous, chercheurs de l'Université McMaster, avons mis sur pied une vaste étude à portée internationale sur les recherches menées dans le domaine et leurs résultats. En ce qui touche les deux premières questions, d'ordre général et solidaires des faits et données de base, nous avons visé surtout les textes, mais sans nous limiter à ceux qui existent actuellement sous forme de publications : notre étude fait la synthèse, réfléchie et critique, d'une vaste somme d'écrits - articles, ouvrages, documents de travail et manuscrits en cours de rédaction. Quant à la troisième et dernière question, qui a trait aux normes du travail, nous nous sommes entendus sur une formule différente. D'abord, afin d'arriver à une analyse plus approfondie et pour démontrer les possibilités et avantages d'une étude documentaire relativement ciblée, nous nous sommes axés sur un volet précis des normes du travail, soit *la législation de protection de l'emploi*, qui comprend les règles relatives au préavis et à l'indemnité de départ lors des licenciements permanents. En deuxième lieu, dans notre survol des recherches effectuées sur le sujet,

nous sommes allés au-delà des sources écrites et avons réuni à l'Université McMaster un groupe de huit spécialistes de calibre international, dans le cadre d'un atelier sur les résultats des dernières recherches dans le domaine. Ces experts venaient de quatre pays (Canada, États-Unis, Royaume-Uni et Italie) et avaient récemment participé à des recherches sur la protection de l'emploi dans tout un éventail de pays, dont l'Allemagne, le Japon et la Belgique. Les participants à l'atelier, qui a eu lieu le 4 novembre 1995, comprenaient un bon nombre d'universitaires du milieu et d'étudiants diplômés, des décideurs de la communauté ontarienne et des représentants de DRHC.

Notre rapport fait état des résultats de nos recherches sur les trois thèmes qui articulent notre mandat. Les chapitres 2 à 5 présentent la documentation de plan international sur les tendances en matière de qualité de l'emploi et de chômage, par l'examen des faits et données à l'appui de chaque tendance, puis par l'évaluation critique de diverses explications proposées à l'égard de ces tendances. Le chapitre 6 définit ce que nous entendons par « législation de protection de l'emploi » et dresse un bilan de l'état actuel de ces lois au Canada, aux États-Unis et en Europe. Enfin, le chapitre 7 fait la synthèse des actes de la conférence quant aux effets des lois de protection de l'emploi sur la capacité de l'économie à pourvoir un généreux bassin d'emplois de qualité.

TABLE DES MATIERES

1. Tendances en matière de qualité de l'emploi

Introduction

Ce chapitre a pour but de dégager, au plan des niveaux et de la répartition, les principales tendances en matière de qualité de l'emploi qui, au cours des 25 dernières années, se sont affirmées au Canada et dans d'autres pays développés. Comme le niveau des salaires réels demeure, et de loin, la dimension la plus importante de la qualité de l'emploi, notre analyse porte surtout sur les tendances des salaires réels. Lorsque nous disposons des données nécessaires, cependant, nous examinons les tendances sous d'autres aspects de la qualité de l'emploi, dont la durée et les modalités du travail, et les avantages sociaux. Vu toutefois les restrictions que nous imposent notre cadre et le petit nombre des recherches disponibles sur les aspects de l'emploi autres que le salaire, notre analyse s'attachera à une dimension déterminante, qui a soulevé un intérêt considérable lors de débats récents : la stabilité et la permanence des emplois.

Le chapitre se subdivise en trois grandes sections. - la deuxième section, nous abordons les principaux changements survenus en matière de qualité de l'emploi au Canada, par l'examen des tendances au plan des niveaux et de la répartition des salaires réels, puis de certaines données relatives à la stabilité et à la permanence des emplois. - la troisième section, nous comparons les tendances relevées au Canada de même que chez son voisin le plus proche et le plus influent, les États-Unis, tandis que, à la quatrième section, nous nous penchons sur la situation d'un certain nombre d'autres pays industrialisés d'Europe et de l'Australie. - la cinquième section, nous résumons les constatations du chapitre, dont voici un bref énoncé. a) - compter du milieu des années 70, le Canada a connu un ralentissement du taux de croissance des salaires réels et une inégalité salariale de plus en plus sensible. b) Ces tendances ont été plus prononcées chez les hommes que chez les femmes. c) Par ailleurs, peu d'éléments directs appuient l'hypothèse voulant que les emplois des Canadiens soient devenus moins stables pendant cette période. De plus, d) en comparaison avec d'autres pays, les tendances récentes observées au Canada ne sont ni uniques ni universelles. Certains pays (p. ex. la France et le Royaume-Uni) ont connu une croissance significative du salaire réel pendant cette période; d'autres (p. ex. les États-Unis) ont assisté à un déclin des salaires réels chez les hommes, tout comme cela s'est produit au Canada. Il y a des pays (p. ex. aux États-Unis et au Royaume-Uni) où la polarisation des salaires a été beaucoup plus significative qu'au Canada; dans d'autres (p. ex. en France et en Allemagne), cette polarisation a été beaucoup moins marquée ou encore nulle.

La qualité de l'emploi au Canada : tendances récentes

Dans cette section, nous passons en revue les statistiques relatives aux tendances en matière de qualité de l'emploi au Canada. En un premier temps, voyons les tendances au plan des niveaux et de la répartition des salaires, puis à celui d'autres aspects de la qualité de l'emploi. Il faudra, au préalable, donner un contexte plus large à notre analyse de la répartition des salaires et de la qualité de l'emploi. En particulier, si la répartition des emplois de qualité est un déterminant majeur de la répartition d'ensemble du bien-être économique dans la société, il faut dès le départ rappeler qu'il n'y a pas de rapport univoque entre qualité d'emploi et répartition du bien-être économique. Au nombre des caractéristiques du présent rapport qui sont marquantes mais dont nous ne traiterons pas directement ici, il y a les suivantes : la distinction entre le salaire correspondant à un emploi et le total des gains provenant de cet emploi (ce qui dépend du nombre d'heures et de semaines ouvrées); la distinction entre total des gains et total du revenu (certains ont des sources de revenu autres que leurs gains sur le marché du travail, notamment paiements de transfert du gouvernement, revenu du capital et transferts entre membres d'une même famille); enfin, la distinction entre revenu personnel et revenu familial ou de ménage (il y a des personnes à faible revenu qui vivent dans un ménage à revenu élevé). Par conséquent, lors de l'examen de ce qui est

probablement le facteur primordial de la répartition du bien-être économique entre les membres de notre société, il sera important de ne pas perdre de vue que la présente étude documentaire (déjà très générale) ne porte pas sur tous les facteurs déterminants de ce type.

Les salaires

Les tendances récentes (depuis 1970) des salaires réels au Canada sont bien documentées. On peut s'en faire une image assez nette à la lecture des nombreuses études qu'ont réalisées divers auteurs à partir de différentes sources de données et de méthodologies distinctes. Rappelons-en les faits saillants :

1) Chez les hommes, le salaire réel a progressé au début des années 70, pour décliner ensuite jusqu'à maintenant (bien que les progrès réalisés au début des années 70 n'aient pas entièrement disparu).

2) Chez les femmes, le salaire réel a continué à progresser pendant toute cette période.

3) La distribution des salaires, comprimée au début des années 70, n'a depuis cessé de s'élargir.

4) L'augmentation de la variante salariale a été en grande partie fonction d'écarts croissants sur le plan de l'âge plutôt que de l'instruction.

Les statistiques sur les niveaux de salaire données par Kuhn et Robb (1995) sont représentatives. Ces auteurs tirent leurs données des 15 éditions de l'Enquête sur les finances des consommateurs réalisées au Canada de 1971 à 1991 et ayant pour but de dégager les tendances en matière de salaire, d'emploi et de chômage pour la période. S'attachant aux gains annuels moyens des travailleurs à plein temps en années complètes, ils constatent que, chez les hommes, le taux moyen annuel des gains réels monte de 14 p. 100 de 1971 à 1975. Culminant en 1975, ce taux fléchit de 6 p. 100 de 1975 à 1991. Chez les femmes, le taux moyen des gains réels progresse pendant toute la période : de 16 p. 100 de 1971 à 1975 et, de façon plus modérée mais toujours significative, de 13 p. 100 de 1975 à 1991. Comme chez les hommes, ces chiffres valent pour les travailleuses à plein temps en années complètes.

Mais la concentration sur les gains moyens peut masquer des changements importants dans la répartition des gains. En fait, la dispersion des gains a considérablement évolué pendant la même période. Les chercheurs qui signalent ces changements privilégient un certain nombre de mesures :

1) La variante inconditionnelle des salaires (ou des gains) ou son équivalent adimensionnel, le coefficient de variation. C'est la mesure la plus simple de la dispersion des salaires.

2) Le rendement de divers caractères observables chez les travailleurs, dont l'âge et le degré d'instruction.

3) L'évolution de la variante salariale « intraclasse », c'est-à-dire la dispersion des salaires au sein d'une population de travailleurs présentant des caractères observables identiques.

Avant de documenter l'évolution au Canada de la répartition des salaires selon les critères ci-dessus énumérés, il sera utile de noter la fréquence dans les écrits recensés de certains termes et expressions, notamment « écarts de qualification ou de compétence », « rendement des qualifications ou compétences » et disparité croissante entre travailleur « qualifié » et travailleur « non qualifié ». Selon les auteurs, le terme « qualification(s) » ou « compétence(s) » peut prendre différentes acceptions. Pour certains, il est synonyme d'instruction. Pour d'autres, les termes « qualifié » et « non qualifié » renvoient au type d'emploi. Kuhn et Robb résument le niveau de qualification ou de compétence d'un travailleur par son rang dans la répartition des salaires. Enfin, chez d'autres encore, le terme « qualification(s) » ou « compétence(s) » désigne le résidu après correction par les différences observables contrôlées; en conséquence, ce terme revient à la « variance intraclasse » mentionnée en 3) ci-dessus. La comparaison entre études demande un soin méticuleux, et nous nous efforcerons de préciser les types de mesure des « qualifications ou compétences » qui servent d'instruments aux divers analystes.

Freeman et Needels (1993) examinent l'évolution de la répartition des salaires au Canada à partir des éditions de 1976,1980,1987 et 1988 de l'Enquête sur les finances des consommateurs, ainsi que des recensements de 1971, 1981 et 1986. Les premiers de ces documents permettent la comparaison avec les données relatives aux États-Unis que présente la CPS de mars. Les chercheurs notent que les écarts d'instruction ont beaucoup moins augmenté au Canada qu'aux États-Unis. Ils observent toutefois un élargissement significatif des écarts sur le plan de l'âge au Canada, élargissement tout à fait comparable à celui qui est relevé aux États-Unis. Cette importance plus marquée de l'âge (que du degré d'instruction) parmi les caractères observables est confirmée par d'autres analystes, notamment Myles et Picot (1994). Freeman et Needels signalent un resserrement de l'écart entre les sexes en ce qui touche la rémunération, conséquence assez évidente des écarts entre les sexes que manifestent les tendances des niveaux de salaire mentionnées ci-dessus. Enfin, ces auteurs relèvent, dans les groupes à même degré d'instruction, un creusement de l'écart dans la répartition des gains.

Kuhn et Robb (1995) se penchent sur l'évolution de la répartition des salaires sous l'angle de la croissance salariale de divers percentiles de la répartition. Certains de ces résultats sont reproduits aux tableaux 1 et 2, ci-dessous. Plusieurs phénomènes sont à relever dans ces tableaux. Tout d'abord, on constate au Canada, tant chez les hommes que chez les femmes, une croissance et une compression des salaires de 1971 à 1977 (ce qui a aussi été noté par Dooley, 1986). Par la suite, il y a inégalité plus grande des salaires, tant chez les hommes que chez les femmes, une croissance modérée se poursuivant chez les femmes de tous niveaux de qualification et un déclin des salaires à la médiane se dessinant chez les hommes. En deuxième lieu, observons l'incidence marquée des changements survenus dans le nombre annuel de semaines ouvrées sur l'évolution des gains annuels. Cela est vrai non seulement pour les femmes (comme on pourrait naturellement s'y attendre, étant donné un taux croissant d'activité), mais aussi pour les hommes. En fait, le déclin des gains annuels des hommes, qui composent l'extrémité inférieure de la distribution des salaires, semble en bonne partie découler d'une baisse du nombre de semaines de travail. Parallèlement, Morissette, Myles et Picot (1994) ont documenté le rôle de l'accroissement de l'hétérogénéité des heures hebdomadaires dans l'accroissement de l'hétérogénéité des gains. Ces chercheurs signalent un nombre croissant de semaines de travail de 50 heures et plus, surtout à l'extrémité supérieure de la distribution des salaires.

TABLEAU 1:

Évolution des salaires chez les hommes, par percentile de la répartition des salaires
(source : Kuhn et Robb, 1995)

Percentile	% de changement salaires hebdomadaires 0	% de changement gains annuels	changement absolu, nombre annuel des semaines ouvrés
1971-1977			
90-100	0	+5	0
75-90	+8	+7	+0,2
50-75	+14	+16	0
25-50	+18	+15	-0,1
10-25	+24	+25	-0,2
0-10	+33	+33	-0,6
1977-1991			
90-100	-10	+2	-0,8
75-90	-12	-12	-2,9
50-75	-15	-17	-3,4
25-50	-16	-19	-3,6
10-25	-15	-21	-5,1
0-10	-16	-28	-7,1

TABLEAU 2 :

Évolution des salaires chez les femmes, par percentile de la répartition des salaires
(source: Kuhn et Robb, 1995)

Percentile	% de changement salaires hebdomadaires	% de changement gains annuels	changement absolu, nombre annuel des semaines ouvrés
1971-1977			
90-100	-5	+29	+5,8
75-90	+2	+43	+6,5

50-75	+8	+57	+6,0
25-50	+9	+67	+4,9
10-25	+12	+96	+6,1
0-10	+16	+128	+3,8
1977-1991			
90-100	+22	+29	+5,4
75-90	+19	+51	+10,3
50-75	+15	+61	+11,1
25-50	+18	+68	+12,0
10-25	+16	+67	+9,5
0-10	+11	+61	+8,8

Parmi les études récentes sur l'évolution des niveaux et de la répartition des salaires au Canada, il y a celles de Beach et Slotsve (1994), Bar-Or et coll. (1995), Burbidge et coll. (1994 et 1995), Morissette, Myles et Picot (1994) et Myles et Picot (1994). Ces études corroborent entre autres le fait que les écarts d'instruction ont beaucoup moins augmenté au Canada qu'aux États-Unis et qu'on a enregistré au Canada une augmentation significative des écarts d'âge, un resserrement de l'écart de rémunération entre les sexes — conséquence évidente de l'écart entre les sexes dans les tendances de niveaux de salaire mentionnées ci-dessus — ainsi qu'une plus forte dispersion des gains dans les groupes à même degré d'instruction.

Autres dimensions de la qualité de l'emploi

a) Stabilité d'emploi

Un deuxième aspect important de l'emploi est sa permanence. Les emplois de longue durée ont une grande valeur, pour de nombreuses raisons. En premier lieu, les emplois de longue durée permettent aux travailleurs d'acquérir des qualifications professionnelles aussi bien que des qualifications propres à l'entreprise et leur donnent des chances de promotion. Ces deux facteurs sont de précieuses sources d'augmentations salariales. En deuxième lieu, la durée d'emploi est certainement en corrélation positive avec d'autres aspects de la qualité d'emploi. Ainsi, bon nombre d'avantages sociaux sont offerts uniquement aux travailleurs qui ont accumulé une certaine ancienneté, à l'exclusion des employés contractuels ou temporaires. En troisième lieu, des périodes d'emploi plus longues signifient, selon toute probabilité, un nombre moindre de périodes de chômage. Or, bien souvent, les périodes de chômage sont non seulement des périodes de difficultés financières, mais aussi des périodes qui, l'accumulation du capital humain étant au point mort, favorisent une certaine détérioration ou perte. Enfin, mis à part les facteurs mentionnés ci-dessus, il est vraisemblable que la plupart des travailleurs apprécient tout simplement la stabilité d'emploi.

Les publications à grand tirage et les revues d'affaires n'en finissent plus d'annoncer le déclin de la stabilité d'emploi, l'incertitude croissante de l'emploi ainsi que la nécessité d'une réorientation et d'un recyclage fréquents. Nombre d'analystes se sont penchés sur les données afin d'élucider le phénomène mais, fait qui peut étonner, ils n'ont pas découvert d'éléments pouvant asseoir ces notions — ainsi qu'en témoigne le document de travail récent de Green et Riddell (1995). Dans leur étude, ces chercheurs se servent des fichiers de mars de l'Enquête sur la population active (EPA) des années 1979,1989 et 1991 pour examiner les changements survenus sur le plan de l'ancienneté professionnelle de 1978 à 1991. — l'examen de périodes discontinues (d'emplois qui existaient au moment de chaque enquête), ils ne discernent que peu de signes de changement touchant la durée moyenne d'occupation des emplois. Ils signalent toutefois certaines différences entre groupes démographiques. Ainsi, ils constatent que, chez les jeunes et les travailleurs peu instruits des deux sexes, la durée d'emploi tend à être plus courte. Il peut y avoir déclin dans la proportion des périodes discontinues pour les emplois d'une durée de 6 à 10 ans, surtout chez les femmes, mais il y a en revanche hausse de la proportion des emplois dont la durée va de 11 à 20 ans, surtout chez les femmes et les hommes âgés de 35 à 44 ans. Les auteurs observent, chez les hommes de 55 à 64 ans, une certaine diminution des périodes d'ancienneté de plus de 20 ans. Voilà qui peut refléter une tendance à la retraite anticipée plutôt qu'une diminution de la permanence des emplois. — l'examen de statistiques sur un taux de maintien en fonction de 5 ans, les auteurs font état de certains faits qui indiquent une légère réduction de stabilité.

Dans des travaux actuellement en cours, Crossley, Kuhn et Schuetze se fondent sur les éditions de 1975 à 1992 de l'Enquête sur les finances des consommateurs pour retracer l'évolution des périodes discontinues selon l'âge. Ils constatent un faible déclin de la médiane des périodes (discontinues) chez les hommes à la fin des années 80, mais cette diminution est éclipsée par une augmentation considérable chez les femmes. Heisz (1995) adopte une approche différente dans son estimation des taux de maintien en fonction et des taux anticipés de périodes d'emploi continues. Sur la base des données tirées de l'EPA de 1976 à 1994, l'auteur examine les taux

anticipés de périodes d'emploi continues de 1981 à 1994. — l'instar d'autres chercheurs, il conclut qu'il n'y a pas eu de changement notable sur le plan de la stabilité d'emploi. La durée anticipée d'un nouvel emploi semble avoir décliné légèrement, de 45,6 mois qu'elle était de 1981 à 1985 à 42 mois de 1986 à 1990; mais elle remonte de nouveau à 45,6 mois de 1991 à 1994. Vu la courte période envisagée, on peut se demander si l'auteur ne décrit pas un simple effet cyclique; cependant, les changements qu'il a observés vont dans le sens contraire des effets cycliques sur l'ancienneté d'emploi que signalent d'autres auteurs (Bowlus, JOLE, 1985).

b) Avantages, emplois non réglementés

Des données récentes de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de Statistique Canada, menée en novembre 1991, dessinent un profil captivant de l'emploi au Canada sous de nombreux aspects importants, notamment : horaires de travail, temps supplémentaire rémunéré, horaires souples et emplois temporaires (voir Akyeampong et Siroonian (1993) pour un aperçu général). Comme on ne dispose malheureusement pas de ce genre de données pour les années antérieures, rares ont été jusqu'ici les analyses statistiques systématiques des tendances à long terme selon des dimensions autres que le salaire de la qualité de l'emploi au Canada, et ce, même si un bon nombre de ces aspects ont une grande importance pour les travailleurs.

Un phénomène très courant échappe à l'étude des tendances : le cumul d'emplois ou « travail au noir », situation où le travailleur détient simultanément deux ou plusieurs emplois. Défini par le pourcentage des ménages époux-épouse dont au moins un membre assume deux ou plusieurs emplois, le cumul d'emplois a augmenté de façon significative de 1984 à 1994 (Pold, 1995). De plus, en ce qui touche les heures de travail, Sunter et Morissette (1994) ont démontré que, si le travail à temps partiel a augmenté substantiellement au Canada de 1976 à 1993, cette augmentation est généralement survenue chez les jeunes (de 15 à 24 ans), où le pourcentage de travail à temps partiel est passé de 24 à 51 p. 100. — cet égard, les augmentations qu'on a fait ressortir avec tant d'insistance chez les adultes, femmes et hommes (de 28 à 31 p. 100 et de 4 à 8 p. 100, respectivement) ont été, du moins en termes absolus, beaucoup plus modestes.

Dans l'ensemble, on peut dire relativement rares les données représentatives, à l'échelon de l'économie (par opposition à des renseignements de nature anecdotique), sur les tendances au Canada d'aspects de l'emploi autres que le salaire. De plus, la plupart des données disponibles, pour ce qui est du Canada et des États-Unis (voir ci-dessous), présentent un trait intéressant : soit qu'on ne puisse en dégager aucune tendance significative, comme dans le cas des tendances temporelles globales de l'ancienneté d'emploi, soit que les tendances dégagées contribuent à **accentuer** plutôt qu'à neutraliser les tendances en matière de salaires. (Par exemple, si l'on compare la situation chez les hommes et les femmes au Canada, on constate non seulement que les Salaires des femmes ont augmenté plus rapidement que ceux des hommes, mais qu'il en va de même pour la durée d'occupation des emplois, et la hausse chez elles du taux de travail à temps partiel a été plus faible que chez les hommes.) Cette tendance de diverses mesures de la qualité de l'emploi à la convergence plutôt qu'à la divergence suggère que la perspective — fondée sur les données en matière de salaires — qui prédomine dans le présent document et dans la plupart des autres écrits du domaine pourrait cerner assez justement les tendances globales en matière de qualité de l'emploi, au Canada et dans d'autres pays.

La qualité de l'emploi dans d'autres pays : tendances récentes

États-Unis : les salaires

L'évolution de la répartition des salaires et gains aux États-Unis a fait l'objet d'une foule d'écrits. Deux des articles de base sont ceux de Murphy et Welch (1992) et de Katz et Murphy (1992). Les premiers examinent le rendement de divers caractères observables chez les travailleurs. On y signale que, si le schème de ces écarts (augmentation des salaires parallèlement au degré d'instruction et profil salaire-âge de plus en plus concave) a été relativement constant sur une certaine période, l'ampleur des écarts a substantiellement évolué. — l'aide des suppléments de mars de 1963 à 1989 de la CPS, portant exclusivement sur les hommes de race blanche, Murphy et Welch retracent l'évolution de l'emploi et des salaires pour les diverses catégories âge-scolarité. Ils indiquent une hausse du rendement de la scolarité de 1963 à 1971. Chez les jeunes travailleurs, le rendement de la scolarité a commencé à diminuer en 1971; un déclin semblable s'est amorcé quelque temps après chez les travailleurs plus âgés. Ces tendances ont connu un renversement spectaculaire au début des années 80 et, à la fin de la décennie, les écarts de niveaux d'instruction étaient aussi marqués que pendant la période documentée par Murphy et Welch.

Ces mêmes chercheurs traitent également des écarts en matière d'expérience (ou d'âge). Ils examinent les changements relatifs à ces écarts de part et d'autre de la période où la génération de crête du baby-boom a fait son entrée sur le marché du travail, de 1973 à 1980 environ. Ils observent un déclin des taux de salaire relatifs des jeunes travailleurs de toutes catégories d'instruction lors de l'entrée massive de la génération du baby-boom sur le marché du travail. Cependant, avec l'atténuation de cet effet, l'écart d'âge commence à se resserrer uniquement pour les diplômés d'université; pour les diplômés du secondaire, l'écart continue de se creuser.

En se fondant sur les suppléments de mars de la CPS pour la période de 1964 à 1988, Katz et Murphy intègrent divers éléments au profil de la distribution des salaires aux États-Unis. Tout d'abord, ils relèvent des fluctuations dans le niveau moyen des salaires, ce qui maintient constante, à la barre de la moyenne et pour toute la période, la répartition des caractéristiques démographiques. Dans

cette optique, on constate que les salaires réels avaient progressé de près de 20 p. 100 de 1963 à 1971, pour s'infléchir de plus de 3 p. 100 en 1987. Les chercheurs étudient ensuite l'augmentation des salaires selon les catégories du sexe, de l'instruction et de l'expérience potentielle. Chez les femmes, les salaires ont augmenté d'environ 9 p. 100 de plus que chez les hommes. S'agissant du degré d'instruction, les auteurs démontrent que les diplômés d'université ont perdu le plus de terrain de 1971 à 1979, pour connaître ensuite une croissance de salaire substantielle au cours des années 80. Enfin, ils remarquent que, depuis 1971, le déclin des salaires réels a été plus marqué chez les jeunes travailleurs.

Constatant que les changements selon le sexe, l'instruction et l'expérience ne rendent compte que du tiers environ de l'augmentation de la variation brute des salaires, Katz et Murphy passent ensuite à la variation « intraclasse » ou « résiduelle » des salaires. Ils voient dans le phénomène mesuré le résidu d'une régression du logarithme du salaire hebdomadaire sur l'expérience, l'expérience au carré, le degré d'instruction, le sexe et de nombreux paramètres en interaction, et sa variante prend le nom d'« écart de qualification ». Les chercheurs montrent que les écarts de qualification ainsi définis ont pris une ampleur spectaculaire pendant quasi toute la période visée. Enfin, ils résument l'augmentation de la dispersion globale des salaires par un écart du logarithme du salaire se situant entre le 90e et le 10e percentile. Tant chez les hommes que chez les femmes, cet écart a augmenté d'environ 0,25 de 1963 à 1987.

Les schèmes de base dégagés dans ces deux articles sont les suivants :

1) écarts d'instruction : élargissement pendant les années 60, diminution pendant les années 70 et croissance rapide pendant les années 80;

2) écarts d'âge ou d'expérience : hausse, surtout pendant les années 80;

3) écarts de salaire selon le sexe : déclin pendant les années 80;

4) inégalité « intraclasse » : augmentation apparemment continue, du milieu des années 60 à la fin des années 80;

5) inégalité globale des salaires : croissance substantielle pendant cette période.

Ces schèmes de base sont confirmés et étoffés par une foule d'autres études, dont un bon nombre sont recensées par Levy et Murnane (1992). Les schèmes de base semblent correctement établis, du point de vue de la subdivision des données et aussi de l'utilisation des statistiques sommaires. Par exemple, Juhn, Murphy et Pierce (1993) subdivisent la répartition des salaires en déciles et examinent la croissance salariale pour chaque décile des données pendant la période étudiée par Murphy et Welch. Ils constatent que les salaires des travailleurs « très qualifiés » (décile supérieur) ont fortement augmenté, alors que les salaires des travailleurs « très peu qualifiés » (décile inférieur) ont baissé. Bushinsky (1994) fait appel à la régression sur les quantiles pour documenter l'accroissement de la dispersion salariale au sein des groupes démographiques et entre eux.

Comme c'est le cas au Canada, l'élargissement de la distribution des gains semble découler non seulement d'une simple disparité croissante des salaires, mais également d'un déplacement de la distribution des heures. Coleman et Pencavel (1993a, b) signalent une diminution des heures (surtout à l'extrémité supérieure de la distribution) chez les travailleurs peu scolarisés, parallèlement à une augmentation (ici encore, surtout à l'extrémité supérieure) chez ceux qui ont un meilleur degré d'instruction.

États-Unis : autres dimensions

a) Stabilité d'emploi

De même qu'au Canada, il y a eu un effort marqué chez les chercheurs américains pour documenter ce qui est communément perçu comme un déclin de la permanence et de la stabilité d'emploi; mais, tout comme au Canada, la plupart des analystes ont été incapables de découvrir des données probantes à l'appui de cette hypothèse. Une étude représentative, celle de Farber (1995), examine la durée des périodes discontinues d'emploi selon la CPS à l'égard de certaines années de 1973 à 1993, pour essayer de discerner une tendance dans la probabilité d'emplois de longue durée. Farber ne note aucun changement systématique dans les mesures sommaires globales de la distribution des durées d'emploi. Cependant, les mesures sommaires globales masquent certains changements liés à la durée moyenne d'emploi dans certains groupes démographiques. En particulier, l'auteur présente des données à l'appui d'une diminution des emplois de longue durée chez les hommes peu instruits.

La conclusion de Farber, c'est-à-dire que l'emploi de longue durée n'est pas globalement en déclin, est étayée par d'autres auteurs, dont Diebold, Neumark et Polsky (1994), qui se servent aussi des données de la CPS, mais pour calculer les taux de maintien. Dans une étude récente sur la question connexe de la stabilité des gains d'une année à l'autre, Bushinsky et Hunt (1995) révèlent en fait une stabilité accrue des gains aux États-Unis, bien qu'ils accolent à ce phénomène l'appellation plutôt sombre de « mobilité » décroissante des gains. — cet égard, Gottshalk et Moffit (1994) divergent d'opinion; ils constatent plutôt un fort accroissement de l'instabilité d'emploi dans le PSID. La conciliation de ces résultats apparemment contradictoires devrait être prioritaire en recherche. La tendance en matière de stabilité d'emploi est certes importante en elle-même mais, d'autant plus que, selon Gottshalk et Moffit, une proportion significative de l'accroissement de la dispersion des salaires serait attribuable à une instabilité d'emploi accrue.

b) Avantages

Le salaire constitue une proportion de moins en moins importante de la rémunération totale. Il importe donc d'examiner ce qu'il est advenu d'autres composantes de la rémunération au cours de la période décrite par les tendances des salaires et gains documentées ci-dessus. Primo, la stagnation des salaires réels a été en partie compensée par l'accroissement de la rémunération sous forme d'avantages sociaux. Il y a effectivement eu ralentissement de la croissance de la rémunération totale au cours des années 70, mais ce ralentissement a été beaucoup moins spectaculaire que celui de la croissance des salaires (Cox et Fox, 1995).

Secundo, l'information disponible quant à la rémunération sous forme d'avantages sociaux est tout à fait insuffisante, surtout si l'on songe à la multitude d'écrits publiés sur les tendances salariales aux États-Unis. Cela reflète sans doute l'indisponibilité des données, mais il ne s'agit pas moins d'une grave lacune dans le corpus des recherches récentes. En 1993, les avantages non salariaux équivalaient à plus de 40 p. 100 de la masse des salaires versés aux États-Unis (Cox et Fox, 1995). Au nombre des avantages autres que salariaux, les pensions sont le sujet le plus traité. Dans le secteur privé, il semble y avoir eu une chute marquée de la couverture en matière de pensions (Parsons, 1991; Bloom et Freeman, 1992). Examinant de plus près ce phénomène, Even et MacPherson (1994) observent que la baisse est restreinte aux hommes. La protection en matière de pensions chez les femmes est stable et a même augmenté. Également, cette baisse a été beaucoup plus forte à l'égard des hommes jeunes. Enfin, ils font remarquer (à l'instar d'autres auteurs) un tournant radical concernant le type de pension qui prédomine : les régimes à prestations déterminées cèdent de plus en plus le pas à des régimes à cotisations déterminées.

Autres pays industrialisés

On constate, aux États-Unis comme au Canada, une stagnation des salaires et des gains réels chez les hommes, et un accroissement de l'inégalité des salaires et des gains. Aux États-Unis, on enregistre une hausse plus marquée de l'inégalité salariale et, trait inhérent à ce phénomène, un élargissement des écarts sur le plan de l'instruction qui n'est pas visible au Canada. Dans la présente sous-section, nous nous penchons sur le degré de similitude ou de différence qu'il peut y avoir entre la situation, à cet égard, dans d'autres pays industrialisés et celle qui existe en Amérique du Nord. Ces tendances ont été analysées de façon relativement poussée dans une série d'articles récents — Schmitt (1995), Abraham et Houseman (1995), Erikson et Ichino (1995), Edin et Holmlund (1995) et Gregory et Vella (1995) — sur la situation actuelle au Royaume-Uni, en Allemagne, en Italie, en Suède et en Australie, respectivement.

Selon Schmitt (1995), on retrouve au Royaume-Uni des tendances en matière d'inégalité des gains qui sont semblables à celles qu'on a enregistrées aux États-Unis. Cette étude se fonde sur la General Household Survey pour examiner la structure salariale de 1974 à 1988. L'inégalité globale des gains a en fait décru au Royaume-Uni pendant les années 70 (contrairement à ce qui s'est produit aux États-Unis), mais elle a progressé substantiellement pendant les années 80 (comme aux États-Unis). Mais Schmitt signale un important contraste entre les États-Unis et le Royaume-Uni : ce dernier a accusé une hausse du niveau des gains chez les travailleurs peu qualifiés pendant cette période (alors qu'aux États-Unis, il y a eu stagnation et déclin).

Du côté de l'Allemagne, Abraham et Houseman (1995) ont constaté une quasi absence d'accroissement de l'inégalité, ces dernières années, dans l'ancienne Allemagne de l'Ouest. La distribution globale des gains s'est resserrée, principalement à cause d'une compression dans sa moitié inférieure. Ces auteurs ne signalent aucun changement dans les écarts de qualification (professionnelle), d'instruction et d'âge, ni de données probantes à l'appui d'un changement dans la dispersion des gains au sein des groupes d'âge et d'instruction. Mais cela n'a pas été le cas dans l'ancienne Allemagne de l'Est, ainsi que le montrent Krueger et Pischke (1995). Dans cette région, l'inégalité salariale d'ensemble a augmenté après la réunification, malgré la baisse des écarts salariaux spécifiquement reliés au degré d'instruction.

Erikson et Ichino (1995) analysent l'évolution des salaires en Italie pendant les années 70 et 80. Tout comme le Canada, l'Italie a connu une compression des écarts de salaire pendant les années 70, ce qui, dans le cas de l'Italie, s'est poursuivi plus longtemps, soit jusqu'en 1982 ou 1983. Un renversement de cette tendance, peu documenté, aurait eu lieu pendant les années 80, mais aucunement à l'échelle spectaculaire de ce qui s'est produit aux États-Unis ou au Royaume-Uni.

On cite depuis longtemps la Suède en modèle d'une économie prospère, en croissance, dotée d'un marché du travail équitable. Nombre d'auteurs, dont Edin et Holmlund (1995) ont documenté l'abaissement considérable de l'inégalité salariale qui a eu lieu en Suède au cours des années 60 et 70. Outre un déclin des taux bruts de dispersion salariale, ils attestent la réduction des écarts sur le plan du sexe, de l'âge et de l'instruction. Ils signalent également un déclin substantiel de l'inégalité salariale au sein des catégories de profession et d'instruction. Cependant, à compter du milieu des années 80, ces tendances ont opéré un premier renversement. Inégalité globale, écarts d'instruction et inégalité intraclasse, tous ces phénomènes ont subi une hausse depuis, et la position relative des jeunes s'est détériorée.

Gregory et Vella (1995) mettent en parallèle la situation de l'Australie et celle des États-Unis. Voilà une comparaison intéressante, en partie parce que l'on s'attendrait à ce que le fort taux de syndicalisation de l'Australie, joint à un système centralisé de fixation des salaires à un niveau « convenu », ait l'effet d'y comprimer la distribution salariale par rapport à celle des États-Unis. Selon

Gregory et Vella, la situation de l'Australie est analogue à celle des Etats-Unis, sauf de 1969 à 1976, période où les salaires réels ont évolué beaucoup plus rapidement en Australie, mais parallèlement à une baisse de l'emploi et à une augmentation du chômage.

Enfin, dans un article portant sur de nombreux pays, Katz, Loveman et Blanchflower (1995) étudient une série d'inégalités salariales jusqu'à un certain point comparables, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Japon et en France. Au cours des années 80, les États-Unis et le Royaume-Uni ont enregistré des pointes spectaculaires de l'inégalité salariale. Pendant la même période, le Japon a affiché une augmentation modérée, tandis qu'en France l'inégalité salariale s'est amenuisée jusqu'en 1984, pour s'accentuer de nouveau jusqu'à la fin de 1990.

En bref, la situation d'autres pays développés présente des contrastes intéressants avec celle qu'ont enregistrée le Canada et les États-Unis. — l'instar du Canada et des États-Unis, le Royaume-Uni a connu une augmentation de l'inégalité des gains pendant les années 80. Mais, à la différence de ce qui s'est produit en Amérique du Nord, ce phénomène s'est accompagné d'une croissance des salaires réels, même chez les hommes non qualifiés. Touchant d'autres pays d'Europe, on a beaucoup moins de raisons de conclure à une hausse de l'inégalité des salaires ou des gains, bien que des exceptions apparaissent dans certaines régions, par exemple en Suède et dans l'ex-Allemagne de l'Est, où les mécanismes de fixation des salaires ont subi des modifications majeures. L'Australie a aussi connu une certaine hausse de l'inégalité salariale, qui peut être imputable au remplacement graduel du système centralisé des « salaires convenus » par la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Résumé du chapitre

Voici les grandes conclusions qui peuvent être tirées au terme du chapitre. Premièrement, comme on le sait, les taux de croissance des salaires réels que les Canadiens trouvaient normaux pendant les années 50 et 60 avaient essentiellement disparu vers 1975. Depuis cette date, les gains hebdomadaires réels de la moyenne des femmes travaillant à plein temps ont progressé beaucoup plus modestement qu'antérieurement, tandis que, pour la moyenne des hommes, ces taux ont carrément décliné. On peut certainement se demander s'il n'y a pas exagération du déclin anticipé des taux de salaires réels en raison du défaut de la série des indices des prix à la consommation à tenir compte des améliorations apportées à la qualité des produits de consommation, mais il est peu douteux qu'il s'est produit un certain déclin en ce qui touche les hommes, et l'on s'accorde sur le fait qu'il y a eu un ralentissement de croissance des salaires réels, tant pour les femmes que pour les hommes.

Deuxièmement, malgré l'impression généralisée qu'on peut avoir du contraire, on dispose encore de très peu de données statistiques permettant d'affirmer que les emplois sont devenus moins stables au Canada pendant les deux dernières décennies. En réalité, la durée moyenne des emplois (nombre d'années depuis l'entrée en fonction chez l'employeur actuel) des Canadiens de toutes catégories d'âge a progressé pendant cette période. Ces tendances globales peuvent certes masquer des différences intéressantes entre groupes démographiques ainsi qu'une portion croissante des départs provoqués par l'employeur en regard du total des départs. Mais les données dont nous disposons actuellement portent à croire que ce qui est généralement perçu comme un déclin de la sécurité d'emploi au Canada refléterait plutôt une intensification de la crainte d'une perte d'emploi qu'une diminution significative de la période d'emploi des travailleurs dans une même entreprise.

Troisièmement, la répartition de la qualité de l'emploi, du moins sous l'angle des salaires et gains réels, a changé au Canada. Après une période de compression substantielle, au début des années 70, on a assisté à une hausse relativement modeste de la dispersion des salaires et gains, qui s'est assortie d'un creusement de l'écart entre salaires élevés et bas salaires. Ce creusement s'établit selon plusieurs dimensions, dont l'âge est parmi les plus marquées : les taux de salaire relatifs des jeunes Canadiens, comparés à ceux de leurs cotravailleurs aînés, ont subi une chute notable au Canada, surtout pendant les années 80. L'élargissement de l'écart des gains entre les travailleurs selon le degré d'instruction est moins prononcé, mais il est présent. C'est ainsi que, depuis le milieu des années 70, les travailleurs canadiens défavorisés se sont encore appauvris, tandis que les bien nantis ont maintenu leur position ou l'ont améliorée. Un autre trait intéressant des tendances liées à la qualité de l'emploi au Canada est apparu pendant les années 80 : c'est l'augmentation substantielle de la proportion des travailleurs, des hommes surtout, qui accomplissent hebdomadairement un nombre d'heures de travail très élevé.

Quatrièmement, étant donné que de nombreux pays développés ont enregistré des situations tout à fait différentes pendant la même période de temps, les tendances récentes dégagées ci-dessus pour le Canada, si elles sont partagées par certains autres pays, ne constitueraient pas la conséquence inéluctable de tendances économiques mondiales échappant à la volonté ou à l'action du Canada. Par exemple, pendant la même période, un certain nombre de pays, dont l'Allemagne et la France, n'ont enregistré ni diminution des salaires réels ni accroissement de l'inégalité salariale. Deux pays (États-Unis et Royaume-Uni) ont connu pendant cette période un accroissement de l'inégalité salariale plus prononcé que le Canada, mais, dans les deux cas, avec des particularités inconnues au Canada. Ainsi, au Royaume-Uni, l'intensification de l'inégalité a été assortie non pas d'une stagnation mais d'une croissance substantielle des salaires réels, même chez les travailleurs les moins qualifiés. Aux États-Unis, l'intensification de l'inégalité a comporté une diminution beaucoup plus importante des salaires réels chez les hommes non qualifiés, tout en présentant un aspect intergénérationnel beaucoup moindre qu'au Canada : les écarts de salaires liés au degré d'instruction se sont élargis davantage que les écarts liés à l'âge. — l'instar du Canada, toutefois, les États-Unis n'ont connu aucune atténuation sensible de la stabilité d'emploi telle qu'on peut la mesurer par les niveaux de maintien d'emploi selon l'âge pendant la période.

TABLE DES MATIERES

2. Motivation des tendances en matière de qualité de l'emploi : Hypothèses et données à l'appui

Introduction

Pourquoi la croissance des salaires au Canada est-elle essentiellement révolue chez les hommes et au ralenti chez les femmes? Pourquoi la dispersion salariale a-t-elle diminué au Canada au début des années 70 pour augmenter par la suite? Le fait que les tendances des salaires au Canada, sur les deux plans du niveau et de la dispersion, ont connu un renversement au cours des 25 dernières années suggère fortement que les tendances actuelles **ne** sont **pas** les retombées inéluctables d'une économie capitaliste moderne, comme certains l'ont avancé. Cette position est étayée par les nombreuses différences que présentent, dans des pays distincts, les structures et tendances salariales que passe en revue le chapitre 2 : de toute évidence, il est possible que la situation soit différente de ce qu'elle est aujourd'hui, et c'est d'ailleurs ce qui se produit parfois. Les différences de même que l'évolution individuelle des tendances sur une certaine période de temps et dans des pays distincts — que nous avons relevées ci-dessus — font supposer l'existence d'autres facteurs, également d'un grand poids : si nous comparons les réalités du Canada d'aujourd'hui avec celles du Canada d'hier et aussi avec celles d'autres pays, nous pourrons probablement cerner les raisons qui expliquent la situation actuelle du Canada. C'est l'approche que nous adoptons dans ce chapitre, pour essayer d'éclairer les causes de l'évolution récente de la qualité de l'emploi au Canada. Vu la rareté des données relatives à d'autres dimensions de la qualité de l'emploi et puisque (ainsi que nous l'avons déjà relevé) ce que nous savons sur les tendances temporelles des avantages non salariaux de l'emploi vient habituellement renforcer (ou, à tout le moins, ne pas contredire) les tendances temporelles des salaires, nous nous limiterons ici au commentaire des tendances salariales.

Les explications proposées par divers auteurs quant aux tendances ci-dessus mentionnées se rattachent à trois grandes catégories : variations de l'offre de main-d'oeuvre, variations de la demande de main-d'oeuvre et changements subis par les mécanismes institutionnels et les politiques du marché du travail. Les variations de l'offre de main-d'oeuvre, traitées à la deuxième section, comprennent des changements sur le plan de l'instruction, l'accroissement de l'activité féminine et les tendances de l'immigration. Les variations de la demande de main-d'oeuvre, traitées à la troisième section, comprennent l'intensification des échanges internationaux, les changements technologiques favorisant les plus qualifiés et les mouvements internationaux de capitaux. — la quatrième section du chapitre, nous étudions les effets sur les salaires de certains mécanismes institutionnels, en nous attachant plus particulièrement aux incidences de la syndicalisation et de la réglementation du salaire minimum. Un résumé du chapitre, à la cinquième section, expose les grandes lignes de nos conclusions, dont voici en bref la teneur. a) Aucun des facteurs de variation de l'offre mentionnés ci-dessus n'a vraisemblablement contribué de façon appréciable à accroître l'inégalité salariale au Canada. En fait, les changements enregistrés sur le plan de l'instruction sont venus mitiger plutôt qu'accentuer l'inégalité salariale, tandis que l'intensification de l'immigration et de l'offre de main-d'oeuvre féminine a sans doute eu des conséquences mineures. Une question qui reste sans réponse, cependant, est celle des effets de l'augmentation massive de l'offre de main-d'oeuvre attribuable à l'activité accrue des femmes sur le **niveau** global des salaires du marché canadien. b) Un débat animé est actuellement en cours chez les économistes touchant l'importance relative du commerce, de la technologie et des mouvements de capitaux sur le déclin des salaires des travailleurs non qualifiés, surtout aux États-Unis. Si, à certains égards, la question est toujours en suspens, la plupart des économistes s'accorderaient probablement à dire que le commerce et la technologie ont probablement eu des effets, mais que, jusqu'ici, les retombées effectives (par opposition à celles qui sont ou étaient craintes) des mouvements de capitaux n'ont pas été d'une grande importance. Enfin, c) si les différences de mécanismes institutionnels qui existent entre, disons, le Canada et les États-Unis aident probablement à expliquer pourquoi le Canada a connu une polarisation salariale **moindre** que les États-Unis au cours des deux dernières décennies, les changements survenus sur le plan des syndicats et du salaire minimum jettent très peu de lumière sur la polarisation salariale accrue qui s'est récemment manifestée au Canada.

Variations de l'offre de main-d'oeuvre

Les tendances documentées au chapitre 2 du présent rapport sont peut-être l'aboutissement des variations d'écart de l'offre relative d'une main-d'oeuvre qualifiée et d'une main-d'oeuvre non qualifiée dans les divers pays. (Par variations de l'offre, nous entendons les fluctuations du nombre des personnes aptes au travail qui sont disposées à travailler à un certain taux salarial.) Parmi les principales sources possibles de ce genre de variations ces dernières années au Canada, on retrouve : a) l'évolution de la proportion des personnes qui ont fait des études supérieures; b) les changements majeurs survenus dans les taux de main-d'oeuvre féminine; c) l'immigration ou l'émigration de la main-d'oeuvre.

Scolarisation

Du début au milieu des années 70, on a consacré beaucoup d'attention à la baisse de rendement des études universitaires, tant aux États-Unis qu'au Canada (Freeman 1976 et Dooley 1986). — l'époque, il y avait consensus sur le fait qu'il s'agissait là essentiellement d'un phénomène tenant à l'offre : à la fin des années 60 et au début des années 70, l'offre relative de main-d'oeuvre possédant une instruction de niveau universitaire avait connu une explosion dans les deux pays. Or, si la croissance de la demande est généralement stable, l'expansion de l'offre mène à un resserrement des écarts sur le plan de l'instruction. Pour expliquer la croissance des écarts d'instruction aux États-Unis pendant les années 80, Freeman et Needels (1993) proposent un scénario d'offre relative axé sur un ralentissement de croissance de la proportion de la main-d'oeuvre possédant une instruction de niveau universitaire. Les chercheurs avancent en outre que ce scénario est compatible avec le fait d'une augmentation des écarts d'instruction moindre au Canada qu'aux États-Unis; la croissance de l'offre de main-d'oeuvre possédant une instruction de niveau universitaire est demeurée forte au Canada. Cependant, Freeman et Needels suggèrent que d'autres différences ont pu jouer un rôle dans les deux pays — notamment, au Canada, le pouvoir plus grand des syndicats, une croissance plus rapide de la production réelle et une balance commerciale plus équilibrée.

Dans leur étude portant sur les États-Unis, le Royaume-Uni, la France et le Japon, Katz, Loveman et Blanchflower (1995) citent l'augmentation rapide de l'offre de main-d'oeuvre possédant une instruction de niveau universitaire au cours des années 70 dans ces quatre pays et la diminution simultanée des écarts de qualification dans ces pays. Ils soutiennent ensuite que, pendant les années 80, le rythme de croissance de l'offre relative de main-d'oeuvre possédant une instruction de niveau universitaire a ralenti de façon marquée aux États-Unis, au Royaume-Uni et au Japon, et que, dans chacun de ces pays, on a enregistré une hausse des taux de salaire des diplômés d'université pendant les années 80. Schmitt (1995) attribue l'atténuation de l'inégalité au Royaume-Uni pendant les années 70 à une hausse considérable de l'offre relative de main-d'oeuvre qualifiée pendant cette période. Il soutient toutefois que l'accroissement de l'égalité survenu pendant les années 80 devait être un phénomène lié à la demande plutôt qu'à l'offre, car l'offre était restée forte.

Edin et Holmlund (1995) prétendent que, en Suède, les écarts d'âge et d'instruction peuvent s'expliquer par les variations de l'offre relative. Ces chercheurs semblent également suggérer un modèle de réaction en chaîne : l'offre accrue de diplômés d'université a eu pour effet d'abaisser le taux de salaire majoré pendant les années 70. En conséquence, un nombre moins grand de personnes ont fait des études universitaires, et il y a eu reprise du taux de salaire majoré pendant les années 80. Abraham et Houseman (1995) font remarquer que les différentes tendances de l'offre de travailleurs très instruits expliquent probablement pourquoi les primes à l'instruction ont augmenté aux États-Unis mais fléchi en Allemagne pendant les années 80. Ils rappellent également que les travailleurs qui ne font pas d'études universitaires reçoivent une meilleure formation professionnelle en Allemagne.

Main-d'oeuvre féminine

Bien que les phénomènes en cause soient bien connus, un document de travail récent de Nicole Fortin et Thomas Lemieux constitue l'une des premières tentatives explicites de répondre à la question de savoir s'il n'y aurait pas un lien de cause à effet entre l'accroissement de la main-d'oeuvre féminine et les niveaux de salaire des hommes (des travailleurs non qualifiés, notamment). Plus particulièrement, l'arrivée récente et en nombre élevé des femmes sur le marché du travail a-t-elle abaissé les salaires des travailleurs déjà occupés (en très grande majorité des hommes) par le biais de la concurrence visant leurs emplois? Fortin et Lemieux amorcent l'étude de la question par une hypothèse audacieuse : la répartition globale des salaires serait constante. Cette hypothèse concorde avec un pur modèle d'affectation des salaires et **garantit** en résultat que les gains des femmes sont compensés par les pertes des hommes. Fait plus intéressant encore, le modèle et les méthodes d'estimation de ces chercheurs (en fonction de données sur les États-Unis de la CPS pour 1979 et 1991) rendent compte de plusieurs autres caractéristiques des données, notamment du fait que l'inégalité a augmenté plus rapidement à l'extrémité supérieure de la distribution pour les femmes et à l'extrémité inférieure pour les hommes.

D'autres données récentes, dans l'article de Topel (1994) par exemple, suggèrent que l'offre accrue de main-d'oeuvre féminine a pu avoir un effet sur le salaire des hommes non qualifiés. Comparant les tendances des salaires et de l'emploi dans diverses régions des États-Unis, cet auteur fait valoir certaines données à l'appui d'un effet négatif de l'offre accrue de main-d'oeuvre féminine **qualifiée** sur les salaires des hommes non qualifiés. Un examen encore plus récent de ces tendances par Juhn et Kim (1995) donne cependant à penser que ce lien ne serait pas de nature causale; il s'agirait plutôt du résultat de variations corrélées de la demande, touchant les deux groupes à la même période et au même endroit. Ainsi donc, dans l'ensemble, les données sont peu probantes à l'égard d'un effet préjudiciable de l'offre accrue de main-d'oeuvre féminine pour la main-d'oeuvre masculine, non qualifiée surtout. Une autre question se pose, encore plus ardue et à laquelle les recherches n'ont pas apporté de réponse : cette augmentation massive de l'offre de main-d'oeuvre n'aurait-elle pas eu un effet inhibiteur sur les taux de croissance des salaires réels enregistrés par tous les travailleurs, hommes et femmes, du pays dans son entier. Les tendances attestées dans un certain nombre de pays européens, comme la France, qui ont manifesté une croissance beaucoup plus faible de la main-d'oeuvre féminine parallèlement à une croissance globale continue des salaires réels — alors que cette croissance était nulle en Amérique du Nord — suggèrent bien entendu que cette hypothèse gagnerait à être explorée plus avant. Mais, à l'heure actuelle, on sait peu de choses quant à son importance pour le Canada.

Immigration

Dans la mesure où les travailleurs immigrants sont en très forte proportion non qualifiés (ou encore doivent postuler des emplois non spécialisés parce que leurs diplômes ne sont pas reconnus), il est possible que des influx considérables de main-d'oeuvre immigrante puissent avoir l'effet de « sur-peupler » l'extrémité inférieure du marché du travail, abaissant ainsi les salaires des travailleurs canadiens non qualifiés et accroissant l'inégalité. Il s'agit là, à tout le moins, d'une hypothèse importante; c'est ce qu'illustrent certaines études récentes portant sur les effets de l'immigration aux États-Unis sur les salaires des travailleurs américains non qualifiés (p. ex. Borjas, Freeman et Katz, 1992; Topel, 1994). Fait intéressant, alors que certaines études antérieures (p. ex. LaLonde et Topel, 1991, de même que les travaux recensés par Friedberg et Hunt, 1995) ne relèvent que des retombées négligeables à l'égard des travailleurs américains non qualifiés à la suite d'influx considérables d'immigrants dans les zones urbaines des États-Unis, ces études plus récentes établissent l'existence de répercussions beaucoup plus sérieuses aux paliers régionaux et national. Borjas et coll. peuvent donc conclure que, aux États-Unis, l'immigration a contribué de façon appréciable au déclin des gains et des débouchés des travailleurs n'ayant pas terminé leurs études secondaires. Pour sa part, Topel (p. 21) estime que, de 1973 à 1990, l'immigration de travailleurs non qualifiés d'origine asiatique et hispanique a ravalé d'environ 10 p. 100 les niveaux de salaire des travailleurs non qualifiés de l'ouest des États-Unis.

Hélas, si nous savons que la « qualité » des immigrants (dans le sens des gains à l'arrivée par rapport aux personnes natives du pays) a récemment fléchi au Canada (voir p. ex. Baker et Benjamin, 1994; Bloom, Grenier et Gunderson, 1995), il n'y a pas vraiment eu de recherches quant aux effets de l'immigration sur les salaires des travailleurs canadiens, qualifiés ou non qualifiés. (Cela est en partie attribuable à l'envergure réduite de notre pays, dont trois villes seulement comptent parmi les destinations principales de l'immigration.) Dans la mesure où, au Canada, l'immigration englobe une plus faible composante de travailleurs non qualifiés (fait probable, étant donné la moindre importance des immigrants illégaux et le système canadien de points d'appréciation), on pourrait supposer moins préjudiciable l'effet de l'immigration sur les conditions des travailleurs canadiens non qualifiés, mais il n'existe pas de faits probants à cet égard.

Dans l'ensemble, l'immigration au Canada de travailleurs non qualifiés a pu avoir des effets négatifs sur les salaires des Canadiens non qualifiés, bien que l'ampleur de ces effets soit difficile à estimer à partir des données disponibles. Cependant, il est également important de relever que les travailleurs très qualifiés, tout comme ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, peuvent être surreprésentés dans les contingents d'immigrants qui entrent au Canada et aux États-Unis (ainsi, Freeman et Katz, 1994, p. 47) observent que, pendant les années 80, la répartition sur le plan de l'instruction des immigrants à destination des États-Unis était en réalité bimodale). On voit donc que, en plus d'abaisser les salaires à l'extrémité inférieure de la distribution, l'immigration peut aussi entraîner une compression à son extrémité supérieure. Il importe aussi de marquer une distinction fondamentale entre les effets de l'immigration d'une main-d'oeuvre non qualifiée et les effets de l'augmentation des importations de produits dont la fabrication est à forte densité de main-d'oeuvre non qualifiée, phénomène dont nous traitons dans une des sections suivantes. — la différence des importations, qui sont restreintes essentiellement au secteur manufacturier, les travailleurs immigrants non qualifiés peuvent entrer en concurrence directe avec les travailleurs canadiens employés dans le secteur domestique des services, secteur où, en fait, la grande majorité des Canadiens non qualifiés trouvent actuellement de l'emploi. Cet aspect devrait encore ajouter aux effets négatifs que peut exercer l'immigration sur les débouchés que présente le marché du travail aux Canadiens non qualifiés.

Variations de la demande de main-d'oeuvre

Par variations de la demande de main-d'oeuvre, nous entendons certains facteurs qui influent sur le nombre et le type de travailleurs que les entreprises canadiennes désirent embaucher à un certain taux de salaire. Au moins trois de ces facteurs ont pu opérer un changement majeur quant à la polarisation du marché du travail ces 15 dernières années : l'accroissement des échanges internationaux, les changements technologiques et l'intensification des mouvements internationaux de capitaux, surtout sous la forme d'investissements étrangers directs. Nous ferons ci-dessous l'examen de ces facteurs et de leurs ramifications.

Intensification des échanges internationaux

Alors que la plupart des économistes sont portés à prôner un commerce international plus libre pour des raisons d'efficience, un certain nombre de leurs collègues (p. ex. Borjas et coll., 1992; Wood, 1994; Freeman, 1995) ont récemment avancé qu'une ouverture plus large des économies européennes et nord-américaines au commerce international a pu accroître l'inégalité dans ces pays, en étant préjudiciable à leurs travailleurs non qualifiés. Ces analystes invoquent le célèbre modèle Heckscher-Ohlin du commerce international, qui prévoit a) qu'une plus grande liberté des échanges avec des pays moins développés devrait mener les pays développés à accroître leur importation de biens dont la fabrication est à coefficient élevé de main-d'oeuvre non qualifiée; b) que ce commerce, bien qu'il soit efficient dans le sens qu'il élève les niveaux du revenu intérieur (et mondial), ne saurait avoir que des effets néfastes sur les salaires et les possibilités d'emploi des travailleurs non qualifiés qui vivent dans les pays développés.[1]

Empiriquement, les tenants de cette hypothèse « échangiste » observent que les schèmes commerciaux actuels entre le « Nord » et le

« Sud » sont effectivement tout à fait conformes aux prévisions du modèle Heckscher-Ohlin. (Les exportations du Nord vers le Sud sont à forte densité de main-d'oeuvre qualifiée; et les importations du Sud sont à forte densité de main-d'oeuvre non qualifiée.) Ainsi que ces analystes le font également remarquer, l'abaissement récent des salaires chez les travailleurs non qualifiés s'est produit concurremment avec une augmentation considérable dans les pays développés des importations provenant de pays moins développés, aux niveaux de salaire moins élevés (ainsi, Freeman relève que les importations de pays moins développés, qui se chiffraient à 14 p. 100 du total des importations américaines en 1970, étaient passées à 35 p. 100 en 1990). En corrélation étroite avec ce phénomène, on constate que l'apparition du récent accroissement de l'inégalité aux États-Unis coïncide remarquablement avec l'apparition dans ce même pays des tendances au déficit commercial du secteur manufacturier, fait corroboré par deux études (Murphy et Welch, 1988; Borjas et Ramey, 1994).

Murphy et Welch (1988) examinent en plus grand détail l'impact de l'évolution des schèmes commerciaux sur les écarts de salaire. — l'aide d'une grille d'offre et de demande, ils formulent des prévisions qualitatives qui concordent relativement bien avec les changements observés dans la structure salariale. Ces auteurs concluent qu'une intensification du commerce international peut être partiellement responsable de la disparité croissante qui est apparue aux États-Unis dans les années 80. Borjas et Ramey (1994) font appel à une analyse chronologique pour comparer diverses explications des tendances en matière d'inégalité salariale aux États-Unis. Ils signalent que la seule variable régulière de la tendance à long terme dans leur chronologie de l'inégalité salariale est le déficit commercial de l'industrie des biens durables, exprimé en pourcentage du PIB. Leur analyse chronologique de l'inégalité salariale porte sur les fichiers de données démographiques annuelles de 1964 à 1991 de la CPS pour les États-Unis.

Enfin, Karoly et Klerman (1994) examinent un modèle de panel (à échantillon constant) des régions des États-Unis, et dégagent à leur tour une corrélation étroite entre le déficit commercial du secteur manufacturier et l'accroissement de l'inégalité salariale. Dans un compte rendu récent, toutefois, Burtless (1995) se demande si les résultats de Borjas et Ramey et de Karoly et Klerman resteraient valides si la période d'échantillonnage était prolongée au-delà de 1988, période où il y avait eu atténuation du déficit commercial américain mais où l'inégalité avait continué de s'accentuer.

Indépendamment des études citées ci-dessus sur le commerce et l'inégalité à l'échelon de l'économie, l'effet de la concurrence des importations sur les marchés industriels du travail a été confirmé par un certain nombre d'études non regroupées. Une stratégie empirique est commune à ces études : elle consiste à régresser un système de forme réduite d'équations de variation du salaire et de l'emploi, en y intégrant une certaine mesure de la concurrence internationale. On se sert habituellement de données globales sur l'industrie. La concurrence des importations varie considérablement d'un secteur à l'autre de l'industrie (Abowd et Freeman, 1990). Le recours aux données relatives à l'industrie est toutefois critiqué par Dickens (1988), qui soutient que ce procédé permet de passer sous silence d'importants coûts d'adaptation intrasectoriels. En matière de concurrence internationale, la grande question est le choix de la mesure.

Les mesures les plus élémentaires de la concurrence internationale sont celles qui portent sur la valeur ou le volume du commerce. Le ratio de pénétration des importations (soit le chiffre des importations divisé par la somme des importations et des livraisons intérieures) et le ratio des approvisionnements destinés aux exportations (soit le chiffre des exportations divisé par celui des livraisons intérieures) sont couramment employés. Les mesures qui portent sur la valeur ou le volume sont problématiques, car elles peuvent refléter un changement de goûts et de conditions de production à l'intérieur du pays. Par conséquent, on considère que les prix à l'importation constituent une mesure plus fiable de la concurrence des importations. Jusqu'à récemment, les données sur le prix à l'importation n'étaient pas disponibles. — défaut, on a donc employé les indices des valeurs unitaires des importations, qui sont cependant soumis à des changements de composition (Revenga, 1990).

Dans leur étude, Freeman et Katz (1991) se fondent sur la valeur des produits et d'autres données tirées des fichiers sur le commerce du NBER pour l'estimation des effets, sur l'emploi et les salaires, de la concurrence internationale dans un cadre d'offre et de demande.[2] Ces auteurs dégagent une corrélation entre le volume des importations et l'emploi, mais le rapport qu'ils établissent avec les salaires est plutôt faible. Abowd et Lemieux (1991) évaluent les effets sur l'emploi et les salaires du commerce international, tant au Canada qu'aux États-Unis, en se servant des données sur les unités de négociation plutôt que des données globales sur l'industrie, qui sont d'un usage plus courant (ce cadre limite évidemment la portée de l'étude au secteur syndiqué). Ces chercheurs s'appuient sur des données relatives tant aux prix des importations qu'au volume du commerce pour le Canada, mais, pour les États-Unis, de données relatives uniquement au volume du commerce. Ils soulignent l'ampleur des effets de la pénétration des importations sur les emplois syndiqués. L'étude des effets de ce facteur sur les salaires livre des résultats mitigés. En ce qui concerne les données sur la situation canadienne, les résultats obtenus par les chercheurs ne sont pas fonction des critères de mesure qu'ils appliquent au commerce international. Par suite, Abowd et Lemieux soutiennent que les arguments théoriques invoqués contre l'utilisation des mesures de valeur ou de volume pour le commerce n'ont aucune signification pratique.

Grossman (1986) se sert de données sur le prix des importations dans son étude de l'industrie sidérurgique, et il conclut que la concurrence des importations n'est pas cause de préjudice. Dans une étude analogue portant sur neuf industries manufacturières pendant la période de 1969 à 1979 (Grossman, 1987), cet auteur discerne une corrélation entre les salaires et les prix des importations pour deux des industries, et un effet significatif sur l'emploi pour une seule. Aux fins de la mesure, le paramètre du prix des importations est préférable à celui du volume du commerce, mais Revenga (1990) signale que le traitement des prix des importations comme facteur exogène peut ne pas convenir si le marché intérieur est de bonne taille par rapport au marché mondial.

De plus, si les chocs subis au plan de la productivité touchent tant l'emploi et les salaires intérieurs que les prix des importations, l'estimation par un système de forme réduite d'équations des variations du salaire et de l'emploi accusera l'effet de la corrélation entre le terme d'erreur et une variable explicative (le prix des importations). Ces problèmes d'endogénéité mèneront à une déformation vers le bas des estimations par moindres carrés ordinaires.

Pour contourner ces difficultés, Revenga (1990) adopte une méthode d'estimation à variables instrumentales. L'étude porte sur 38 industries manufacturières américaines pendant la période de 1977 à 1987. — l'aide de taux de change pondérés de source industrielle, l'auteur définit comme modéré mais significatif l'effet de la concurrence internationale sur l'emploi et les salaires. De 1980 à 1985, l'appréciation du dollar semble avoir abaissé les salaires de 2 p. 100 et l'emploi de 4,5 à 7,5 p. 100. L'estimation des mêmes données par moindres carrés ordinaires livre des résultats non significatifs, ce qui suggère une certaine endogénéité ou un problème d'omission de variables (comme prévu).

Enfin, une importante étude parue récemment dans ce domaine établit un lien entre l'augmentation de la concurrence étrangère dans un sous-groupe particulier d'industries productrices de biens durables à forte densité de main-d'oeuvre (en particulier, neuf groupes à trois chiffres du recensement de l'industrie, dont automobile, fer et acier et électroménager) et l'accroissement **global** de l'inégalité des salaires aux États-Unis (Borjas et Ramey, 1995). Estimant que les tendances du commerce international peuvent motiver jusqu'à la moitié du déclin récent de l'emploi dans ces industries, Borjas et Ramey calculent que cette perte d'emplois non qualifiés à salaires élevés peut à son tour expliquer environ 7 p. 100 de l'élargissement, à l'échelon de l'économie, des écarts salariaux entre les travailleurs instruits et moins instruits aux États-Unis pendant les années 80.

Dans l'ensemble, selon les études disponibles, à tout le moins pour les États-Unis, l'intensification de la concurrence des importations dans certains secteurs a contribué dans une certaine mesure au déclin des salaires chez les hommes non qualifiés. Cependant, il n'est pas évident que la situation soit la même ici car, pendant les années 80, le taux de change du Canada a pu protéger ses industries manufacturières des pressions qui s'exerçaient sur ce secteur aux États-Unis. Fait intéressant, selon Head et Reis (1995), l'abaissement des barrières protectionnistes de l'industrie manufacturière canadienne de 1987 à 1992, dans le cadre de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis, éclaire certains des changements touchant les livraisons relatives des secteurs manufacturiers canadien et américain, mais ces auteurs n'attribuent pas les changements des livraisons à des fluctuations de salaires ou de répartition de salaires.

Changements technologiques favorisant la qualification

A priori, on n'a aucune raison de croire que les innovations porteuses d'efficience augmentent ou abaissent dans les entreprises la demande relative de main-d'oeuvre qualifiée par opposition à la main-d'oeuvre non qualifiée, mais un certain nombre d'économistes ont récemment exprimé l'opinion que les types d'innovations réalisées récemment grâce à l'explosion informatique ont tendance à favoriser la main-d'oeuvre qualifiée par opposition à celle qui ne l'est pas.[3] Si cela est effectivement le cas, les changements technologiques pourraient être un important facteur explicatif du récent accroissement de polarisation des salaires et gains.

Selon de nombreuses études économétriques, les « changements technologiques » seraient un facteur résiduel, à invoquer en l'absence de toute autre explication (p. ex. Bound et Johnson, 1992); or, nous disposons depuis peu de nouvelles données directes sur le rôle des nouvelles technologies dans la diminution dans les entreprises de la demande de main-d'oeuvre non qualifiée. Par exemple, dans leur étude de 450 industries manufacturières américaines, Berman, Bound et Griliches (1994) examinent des données tirées de l'Annual Survey of Manufactures et du Census of Manufactures, ainsi que des données du NBER sur le commerce. Ces données renseignent sur la production et les facteurs de production autres que la main-d'oeuvre par industrie (le facteur main-d'oeuvre ou emplois, par industrie, est ajouté selon les données du recensement de la population actuelle aux États-Unis ou CPS). Les auteurs signalent une montée en flèche, dans le secteur manufacturier, de la proportion des travailleurs non affectés à la production. Ce phénomène, conjugué à une augmentation des salaires, suggère un notable déplacement de la demande — à motivation soit technologique, soit commerciale. Selon leurs déductions, le tiers uniquement de ce déplacement serait fonction d'échanges entre industries — c'est-à-dire recul des industries à forte densité de main-d'oeuvre et essor des industries privilégiant la main-d'oeuvre indirecte. Ce pourcentage est imputable à la gestion des approvisionnements de la défense et, jusqu'à un certain point, au commerce. Mais le déplacement découle en bonne partie des changements survenus au sein des 450 industries manufacturières définies par les codes à quatre chiffres de la CTI. Les auteurs avancent que les déplacements qui se produisent **au sein** d'une industrie sont en large mesure indépendants du commerce ou des approvisionnements de la défense, ce qui suggère comme explication les changements technologiques favorisant l'économie de main-d'oeuvre. — leur avis, ces résidus sont en corrélation effective avec les investissements effectués en informatique et en recherche-développement. Les chercheurs arrivent donc à la conclusion que les nouvelles technologies constituent le moteur des déplacements en matière de demande. Passant en revue d'autres documents, ils insistent sur des études de cas réalisées par le BIS, qui étayent leur hypothèse. Ils citent également les travaux de Machin, qui aboutit à des résultats analogues.

Dans un des rares articles qui envisagent de front plus d'une explication possible de l'accroissement de l'inégalité salariale aux États-Unis, Bound et Johnson (1992) mettent en parallèle quatre hypothèses (le commerce a mené à un changement de la demande au plan de la qualification, à un déclin du pouvoir syndical et à l'évaporation des rentes de l'emploi dans le secteur manufacturier,

aux changements technologiques et à un ralentissement du taux de croissance de la population ayant fait des études supérieures (effets de cohorte). Notons que, ici encore, principalement en raison de la controverse intra- et inter-industrie, les auteurs arrivent à la conclusion que les changements technologiques ont été la cause première des changements subis par la structure salariale.

Au Royaume-Uni, ainsi que Schmitt le fait remarquer, les années 80 ont été marquées par des changements technologiques ou des changements liées à l'organisation du travail **au sein** des secteurs industriels, et non par un déclin de la fabrication au profit des services. Ce phénomène a motivé au Royaume-Uni l'augmentation de la demande de main-d'oeuvre qualifiée. Machin (1995) analyse également les changements subis au Royaume-Uni par la demande de main-d'oeuvre qualifiée. Enfin, une étude récente de Lee (1995), sur l'utilisation d'une main-d'oeuvre de production par opposition à une main-d'oeuvre indirecte dans l'entreprise canadienne aboutit à des résultats fascinants, mais déroutants. Par contraste avec les résultats obtenus pour les États-Unis par Berman, Bound et Griliches, et aussi avec les tendances constatées dans 12 pays de l'OCDE et dans la plupart des pays en développement, Lee avance que, de 1970 à 1990, la proportion de la main-d'oeuvre indirecte dans le secteur manufacturier canadien a en fait **augmenté.** Il interprète ce phénomène comme étant cohérent avec la substitution de facteurs, défavorisant une main-d'oeuvre indirecte qualifiée (qui avec le temps était devenue relativement plus coûteuse), ce qui pourrait avoir résulté (tout en mitigeant leurs effets) de déplacements de demande découlant du commerce international, changements défavorisant les travailleurs non qualifiés. Ainsi donc, les résultats de Lee **ne** suggèrent **pas** que les changements technologiques favorisant la qualification ont joué un rôle important dans la modification de l'utilisation relative d'une main-d'oeuvre qualifiée et non qualifiée par les entreprises du secteur manufacturier canadien.

Dans l'ensemble, les recherches récentes menées aux États-Unis et dans certains autres pays donnent à penser que les changements technologiques favorisant la qualification ont joué un rôle dans la diminution de la demande de main-d'oeuvre (de production) non qualifiée dans les entreprises du secteur manufacturier. On est donc porté à croire que les changements technologiques, du fait qu'ils favorisent la qualification, pourraient en partie expliquer le récent déclin des salaires réels des Canadiens non qualifiés, surtout des hommes; mais, avant de tirer cette conclusion, deux réserves importantes sont à signaler. Tout d'abord, le secteur manufacturier n'est plus un secteur primordial de l'économie, ni au Canada ni aux États-Unis. Par conséquent, les changements technologiques survenus dans les entreprises **autres que manufacturières,** qui sont moins bien connus, ont probablement beaucoup plus de poids pour la détermination globale des salaires relatifs des travailleurs qualifiés par opposition à ceux des travailleurs non qualifiés, et ce dans toute économie. En deuxième lieu, à la suite de recherches récentes, Lee (1995) avance que, du moins de 1970 à 1990, le Canada a pu échapper aux tendances liées à la structure des qualifications exigées par les emplois manufacturiers, structure présente aux États-Unis et dans d'autres pays : il n'y a eu ici de déplacement, ni globalement ni au sein de l'industrie, vers l'utilisation d'une main-d'oeuvre indirecte. De toute évidence, il serait nécessaire de procéder à d'autres recherches sur l'état de la question au Canada.

Intensification des mouvements internationaux de capitaux

Un autre facteur du déplacement de la demande pourrait éclairer la polarisation du marché du travail en Amérique du Nord, soit l'intensification des mouvements internationaux de capitaux, particulièrement sous forme d'investissement étranger direct dans les installations et le matériel. Dans quelle mesure la réimplantation des installations de production dans des pays en développement où les salaires sont bas, opération considérablement facilitée par les percées récentes de la technologie des transports et des communications, est-elle responsable du déclin des salaires chez les travailleurs non qualifiés en Amérique du Nord? Retenons un fait : selon certaines prévisions (p. ex. Banque mondiale, 1995, p. 61-64), ces facteurs n'ont pas encore été d'une importance majeure pour les travailleurs du « Nord », mais cette région a jusqu'ici été en bonne partie mise de côté par les économistes qui étudient les changements de la structure salariale.[4] Ces facteurs sont clairement d'une importance majeure pour certains politologues et spécialistes de domaines autres que l'économie (p. ex. Reich, 1992), mais, à notre connaissance et encore aujourd'hui, rares sont les données quantitatives sur l'importance globale de ces facteurs pour les pays industrialisés.

Une toute récente exception, de nouveau touchant les États-Unis, est un document de travail de Slaughter (1995). Pour ce qui est des années 80, ce chercheur constate que l'approvisionnement au rabais à l'étranger a très peu influé sur le déplacement de la demande vers une main-d'oeuvre plus qualifiée dans le secteur manufacturier américain. En fait, selon certaines de ses estimations, les deux types de main-d'oeuvre de production, étrangère et nationale, pourraient être en **complémentarité** plutôt qu'en rivalité (substitution) l'une à l'égard de l'autre, de telle sorte qu'un accès accru à la main-d'oeuvre étrangère à bon compte pourrait même accroître dans les entreprises la demande de main-d'oeuvre de production nationale.

Avant de conclure, à partir d'études comme celle de Slaughter, que les mouvements internationaux de capitaux n'ont pas eu (jusqu'ici, du moins) d'effets importants sur les salaires des travailleurs non qualifiés aux États-Unis ou au Canada, il est important de relever un point : ce genre d'étude est apte à cerner les effets uniquement des mouvements **effectifs** de capitaux, par opposition à ceux que l'on **craint**. Si une entreprise peut arracher des concessions salariales simplement par la menace (réalisable) d'un déménagement de ses installations de production du Canada au Mexique ou en Indonésie, les effets salariaux peuvent se produire au Canada sans qu'il soit le moindrement nécessaire de passer à l'action. Le dépistage de ces effets à même la masse de données portant sur le marché du travail traditionnel est bien sûr extrêmement ardu; il est donc difficile de savoir à quel point ce facteur joue dans l'ensemble des marchés du travail.

Facteurs institutionnels

Indépendamment des forces classiques de l'offre et de la demande, les changements survenus dans la structure juridique et institutionnelle des marchés du travail peuvent aussi donner lieu à des changements dans la structure salariale, d'un type qui a récemment été observé au Canada. Nous avons examiné au moins deux de ces facteurs dans la documentation existante au plan international sur l'évolution des structures salariales : syndicats et négociations collectives, ainsi que lois sur le salaire minimum. Un troisième ensemble de facteurs — les changements apportés aux contrats de travail et aux pratiques à l'égard des ressources humaines au niveau de l'entreprise — a été soumis à une recherche beaucoup moins quantitative, mais est abondamment invoqué dans des discussions, de nature plus circonstanciée ou fondées sur des études de cas, des tendances récentes.

Syndicats et négociations collectives

Un ensemble de facteurs a fait l'objet d'une attention considérable, car on y voyait une cause parmi d'autres de l'accroissement de l'inégalité salariale aux États-Unis et ailleurs : il s'agit du taux de syndicalisation et des modalités des négociations collectives. Des taux élevés de syndicalisation se traduisent généralement par une réduction immédiate de l'inégalité salariale, et ce, de trois manières. Les deux premières de ces manières ont des effets **directs.** 1) Dans la mesure où les syndicats regroupent d'abord et avant tout des travailleurs à faibles salaires et arrivent à améliorer ces derniers, l'augmentation de rémunération qui résulte de l'action syndicale a pour effet de réduire l'inégalité. 2) Il est courant pour les syndicats d'adopter des politiques salariales « uniformes » à l'intérieur d'une entreprise, et des politiques de « solidarité salariale » pour un ensemble d'industries et d'entreprises, ce qui abaisse les écarts salariaux entre les syndiqués. 3) Enfin, à une époque de concurrence globale accrue, les syndicats peuvent agir sur l'inégalité et le chômage présents dans le marché du travail par la **médiation** à l'égard des effets d'une concurrence internationale accrue (dont nous avons traité à la section précédente) sur les marchés industriels du travail. Nous examinerons ces effets « directs » et « indirects » tour à tour, ci-dessous.

a) Effets directs de l'action syndicale

Les travaux empiriques sur l'économie du travail livrent un certain nombre d'exemples importants des manières dont les changements apportés à la structure de la négociation collective d'un pays semblent liés à l'augmentation ou à la diminution du degré de polarisation salariale de ce pays. Ainsi, plusieurs auteurs ont relevé la coïncidence du brusque déclin de la protection syndicale aux États-Unis et de l'accroissement de l'inégalité salariale (plus particulièrement, de la détérioration des conditions d'existence des travailleurs peu qualifiés) dans ce pays. Un des premiers écrits sur le sujet est celui de Freeman (1991), et un supplément de données se retrouve dans DiNardo, Fortin et Lemieux (1995).

D'autres auteurs appuient cette thèse par des comparaisons entre pays. Par exemple, le Canada a enregistré un certain déclin de la syndicalisation dans le secteur privé, mais ce recul est relativement bénin si l'on songe à l'effondrement de la protection syndicale qui est survenu aux États-Unis. Parallèlement, l'accroissement de l'inégalité des gains a été beaucoup moindre au Canada qu'aux États-Unis. Approfondissant encore cette notion, Lemieux (1993) évalue les effets de la syndicalisation sur l'inégalité salariale au Canada et compare ces effets à ceux qu'on relève aux États-Unis. En conclusion générale, le chercheur est d'avis que les différences de protection syndicale expliquent environ 40 p. 100 de l'écart en matière de dispersion salariale entre le Canada et les États-Unis.

L'action syndicale comme explication des changements subis par les structures salariales recoupe également le fait suivant : le seul pays qui se rapproche des États-Unis sur le plan de l'accroissement de l'inégalité est le Royaume-Uni, en particulier pendant la période du recul syndical sous le gouvernement Thatcher. Leslie et Pu (1994) évaluent des explications concurrentes de la brusque poussée d'inégalité salariale au Royaume-Uni et concluent que les changements imposés aux mécanismes institutionnels de fixation de la rémunération en ont été la cause principale. Schmitt (1995) suggère également que les mécanismes institutionnels du Royaume-Uni (syndicats, conseils salariaux, politiques du revenu) ont pu y retarder l'accroissement de l'inégalité par rapport aux États-Unis, point sur lequel nous reviendrons ci-dessous.

Bien que ces parallèles transnationaux soient évocateurs et tout à fait féconds, l'interprétation des liens qui existent entre les changements apportés aux modalités de la négociation collective et la structure salariale donne lieu à une mise en garde tenant à ce que les économistes appellent « l'endogénéité virtuelle » de ces modalités de négociation. Par exemple, même s'il semble logique d'imputer les écarts entre le Canada et les États-Unis sur le plan de l'accroissement de l'inégalité salariale au recul beaucoup plus notable du taux de syndicalisation aux États-Unis, il est important de se souvenir que les changements des taux de syndicalisation peuvent à leur tour, du moins en partie, être le produit de forces plus fondamentales, telles que les pressions technologiques et commerciales dont nous avons traité ci-dessus. Certains faits à l'appui de cette thèse sont présentés par Abowd et Farber (1987), qui explorent l'effet de la concurrence internationale sur l'organisation syndicale. Ces auteurs soutiennent que les coûts de l'organisation syndicale s'élèvent avec la proportion d'une industrie qui est syndiquée, tandis que décline l'avantage d'une capacité accrue d'obtenir des quasi-rentes (en raison d'une meilleure position de négociation). Il existe donc un niveau optimal d'organisation dans chaque industrie. Une concurrence internationale accrue aura pour effet d'abaisser les quasi-rentes disponibles par travailleur et d'abaisser le niveau optimal d'organisation. Cela, à son tour, devrait réduire l'activité d'organisation. Le calcul des quasi-rentes que

font les auteurs est déconcertant (car ils se servent d'un même salaire rajusté pour toutes les industries), et les équations de régression qu'ils évaluent sont dérivées d'une règle de rajustement arbitraire, mais ils arrivent effectivement à une corrélation empirique entre l'activité d'organisation syndicale et les changements apportés aux quasi-rentes par travailleur qui sont disponibles dans une industrie. Ces résultats viennent donc étayer l'opinion voulant que, plutôt que de considérer les tendances à la syndicalisation comme une source autonome de changements vis-à-vis de la structure salariale, il faudrait voir dans les tendances, tant en matière de syndicalisation que de structure salariale, le produit d'un tiers facteur, soit la concurrence internationale accrue, à l'oeuvre dans le marché des produits.

Dans l'ensemble, en ce qui concerne les changements apportés aux modalités des négociations collectives à titre de source autonome de changements vis-à-vis des répartitions salariales, nous pouvons conclure que, même lorsque nous reconnaissons le caractère potentiellement endogène des modalités des négociations, celles-ci peuvent quand même avoir été d'importantes causes **immédiates** à l'égard des changements apportés aux répartitions salariales dans certains pays qui, comme les États-Unis et le Royaume-Uni, ont enregistré un recul significatif du pouvoir syndical pendant les années 80. Elles peuvent aussi être utiles pour cerner les raisons d'un accroissement de l'inégalité moins grave au Canada que dans ces derniers pays, puisque le Canada n'a pas manifesté de recul de ses taux de syndicalisation qui leur soit comparable. Du fait même, toutefois, elles ne peuvent expliquer la polarisation salariale qui est survenue au Canada pendant cette période, car elles n'ont pas changé de façon significative dans ce pays pendant la même période.

b) Syndicats et autres mécanismes institutionnels de « médiation »

Passons maintenant à la façon dont les syndicats (et d'autres mécanismes nationaux de fixation des salaires, comme la législation du salaire minimum) servent d'agents de **médiation** quant aux réactions d'une économie aux déplacements de la demande provoqués par la technologie ou les échanges commerciaux et qui défavorisent les travailleurs non qualifiés. Nous relèverons tout d'abord une hypothèse en vogue actuellement et à laquelle souscrit, entre autres, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). En voici l'idée de base, toute simple : si un pays possède un système centralisé de négociation collective, doté du pouvoir et de la volonté de limiter les écarts salariaux entre les travailleurs, si ce pays s'est donné des lois strictes et exécutoires sur les taux de salaire minimums et s'il possède des mesures de protection sociale généreuses, assurant un revenu de base aux travailleurs sans emploi — en ce cas, l'abaissement de la demande provoqué par la technologie et (ou) le commerce en matière de main-d'oeuvre non qualifiée peut ne pas être autorisé à se traduire par des réductions salariales pour les membres de ces groupes. Ainsi que le souligne l'OCDE, ce système peut donner lieu à une retombée possible et regrettable : les groupes intéressés peuvent être éliminés du marché du travail en raison de leur coût et demeurer en chômage, parfois pendant de longues périodes. Cette hypothèse est nécessairement renforcée par le fait que le chômage, plus particulièrement le chômage de longue durée chez les travailleurs peu qualifiés, a augmenté beaucoup plus dans les pays qui possédaient des répartitions salariales relativement stables (Canada, Europe continentale) que dans ceux qui connaissaient des fluctuations salariales marquées (États-Unis). Wood (1994) est partisan de cette position de façon générale, tandis que Katz, Loveman et Blanchflower (1995) l'appliquent à la France et qu'Abraham et Houseman (1995) en traitent dans le contexte de l'Allemagne.

Ayant pris bonne note de l'« hypothèse de l'OCDE » et d'autres données militant en sa faveur, il faut toutefois rappeler certaines autres perspectives théoriques de la question, déjà mentionnées et qui peuvent différer tout à fait de celles que suggère l'hypothèse « OCDE ». Ainsi, Freeman et Katz (1990) soutiennent que les écarts de salaires conventionnels (ou syndicaux) agiront à la façon d'un tampon, amortissant les pressions exercées par le commerce grâce à une souplesse salariale **accrue** et réduisant au minimum leurs effets sur l'emploi. Grossman (1984), par ailleurs, formule un modèle du commerce agissant sur un secteur de travailleurs syndiqués, où l'action syndicale se caractérise par un système de licenciement selon l'ancienneté et la règle de la majorité. Son modèle, tout comme l'hypothèse de l'OCDE, prévoit l'**inflexibilité** des salaires; le rajustement y repose donc entièrement sur l'emploi. Lawrence et Lawrence (1985) présentent un modèle de « négociation de fin de partie ». Dans ce genre de situation, le syndicat, n'entrevoyant aucun avenir pour une industrie en déclin, essaie d'obtenir le maximum d'avantages à court terme. Le modèle de ces auteurs dépasse la rigidité des salaires conventionnels réels pour prévoir les exigences salariales **accrues** des syndicats face à une concurrence internationale en plein essor. Enfin, selon Abowd et Lemieux (1991), les changements survenus dans la demande ou dans les prix des importations modifieront la quantité des quasi-rentes disponibles dans une industrie. Les quasi-rentes sont partagées entre les entreprises et les syndicats, par le truchement d'une solution de négociation efficiente. Ces auteurs prévoient qu'une augmentation des quasi-rentes se traduira par une croissance des emplois. Les effets sur les salaires seront déterminés par le changement apporté aux quasi-rentes par travailleur. On peut donc songer à des modèles théoriques plausibles quant à la manière dont les syndicats servent d'intermédiaires dans la modulation des effets de la concurrence internationale sur les salaires, effets qui peuvent aller dans un sens ou dans l'autre.

Au plan empirique, il existe peu de données probantes permettant de choisir le modèle — « l'hypothèse de l'OCDE » sur la rigidité des salaires réels ou d'autres — qui décrirait le mieux les différentes façons dont les économies à haut degré de syndicalisation ou autres réagissent aux pressions exercées par le commerce et la technologie, et ayant des retombées néfastes pour les travailleurs non qualifiés. Dans un article récent, Card, Kramarz et Lemieux (1995) tentent de résoudre ce problème en comparant les modes d'ajustement pratiqués au Canada, aux États-Unis et en France. Ces auteurs constatent que les changements subis par les taux de salaires et de chômage pour tous les groupes d'âge et d'instruction **ne** concordent **pas** avec l'explication des niveaux élevés du chômage actuel en France par la rigidité du salaire minimum réel, fixé par mécanisme institutionnel et se conjuguant à des changements de demande défavorables aux travailleurs non qualifiés.

Enfin, il faut pourtant souligner que les tenants du scénario des « mécanismes institutionnels de médiation », comme bien des économistes faisant l'analyse des institutions, présentent une vue simpliste et statique de ces mécanismes. Par exemple, Card, Kramarz et Lemieux (1995) tentent de démontrer la souplesse plus grande du marché du travail américain en comparaison avec le marché canadien au moyen d'un seul paramètre d'ajustement pour chaque pays. Dans leur étude, ce paramètre demeure constant pendant toutes les années 80 — période où, nous le savons, le taux de syndicalisation aussi bien que le niveau des salaires minimums réels étaient en baisse rapide aux États-Unis. Les différences caractérisant les façons respectives dont les économies à fort taux de syndicalisation, par opposition à des économies à taux moindre de syndicalisation, réagissent aux perturbations aléatoires d'origine technologique et commerciale sont des éléments que nous connaissons très peu et qui peuvent être fonction autant de la structure de la négociation collective et d'autres mécanismes institutionnels que simplement du taux de syndicalisation dans un pays.

Salaires minimums

Une deuxième mécanisme institutionnel polarise l'attention dans les écrits qui portent sur l'inégalité salariale croissante : le salaire minimum. Le rôle de la valeur réelle — en perte de vitesse — du salaire minimum dans une situation de dispersion salariale croissante aux États-Unis a été exploré par Blackburn, Bloom et Freeman (1990) et par DiNardo, Fortin et Lemieux (1995). Ces derniers appliquent des techniques non paramétriques à des données tirées de la CPS pour la période de 1979 à 1988. Au moyen de données quantitatives et de représentations persuasives, ils illustrent le jeu du salaire minimum sur la compression de la partie inférieure de la distribution salariale et, de ce fait, sur la réduction globale de l'inégalité salariale.

Dans l'ensemble, peut-on dire que le déclin du salaire minimum a entraîné une plus grande polarisation salariale au Canada? Certes, tout comme les États-Unis, le Canada a enregistré une érosion considérable de la valeur réelle du salaire minimum, qui est actuellement plus bas dans toute les provinces qu'il ne l'était à la fin des années 70 (Benjamin, 1995). — notre connaissance, personne ne s'est jusqu'ici penché sérieusement sur le rapport qui pourrait être établi entre ce déclin et la structure salariale canadienne, mais voici la question à laquelle devrait s'attacher ce genre d'étude : Dans quelle mesure les provinces ont-elles permis l'érosion du salaire minimum réel précisément à cause de la crainte des effets du déplacement de l'emploi, étant donné la faible demande du marché en travailleurs non qualifiés pendant cette période? C'est ainsi que, même si le déclin du salaire minimum peut avoir eu un rôle en **autorisant** une baisse de salaire chez les Canadiens non qualifiés, l'interprétation des données relatives au salaire minimum pose les mêmes problèmes d'endogénéité que celle des données relatives aux effets de l'action syndicale.

Évolution des pratiques à l'égard des ressources humaines

Un autre ensemble de mécanismes institutionnels dont l'évolution est donnée comme cause possible du mouvement des répartitions salariales, surtout dans les écrits portant sur le commerce et les études de cas, vient modifier les pratiques à l'égard des ressources humaines ainsi que la nature des contrats de travail au niveau de l'entreprise. Au nombre de ces pratiques comptent, par exemple, le recours accru à des travailleurs autonomes et à des travailleurs temporaires par opposition à des employés « permanents », ainsi que la concentration grandissante du travail dans les petites entreprises et chez les travailleurs autonomes. — propos de ces derniers, il existe en économie du travail une foule d'écrits sur la corrélation positive qui existe entre taille de l'entreprise, salaires et, de façon plus générale, qualité d'emploi (p. ex. Brown et Medoff, Morissette). Que nous sachions, cependant, personne n'a encore tenté d'établir un lien entre les tendances de la taille des entreprises à l'échelon de l'économie et une polarisation accrue de la qualité des emplois. Quant aux travailleurs à leur compte, il est bien connu que leurs gains sont plus bas et plus fluctuants que ceux des autres et que leur nombre est à la hausse. Étant donné toutefois qu'un bon nombre sinon la plupart des études sur la polarisation salariale que nous avons déjà citées excluent les travailleurs autonomes de leurs calculs et que, même aujourd'hui, les personnes à leur compte ne constituent pas une proportion très élevée de la main-d'oeuvre, la croissance de ce phénomène ne peut guère expliquer l'inégalité salariale accrue des 20 dernières années.

Deux remarques doivent être formulées au sujet d'autres aspects, plus subtils, du contrat de travail, ainsi la sous-traitance. Primo, comme c'était le cas pour les tendances liées à des aspects de la qualité de l'emploi autres que l'âge, dont nous avons traité au chapitre 2, et bien qu'une bonne quantité de données anecdotiques aient été mises au jour récemment, nous disposons de peu de données recueillies par enquêtes qui soient généralement représentatives, surtout à l'égard des tendances temporelles relatives à ces aspects. Secundo, le lien entre ces pratiques et l'instabilité des gains d'une part et l'inégalité d'autre part, s'il est plausible, reste à établir.

Résumé du chapitre

Les explications proposées par divers auteurs face à la polarisation salariale croissante, surtout aux États-Unis mais dans d'autres pays également, relèvent de trois grandes catégories : variations de l'offre de main-d'oeuvre, variations de la demande de main-d'oeuvre et changements subis par les politiques et mécanismes institutionnels du marché du travail. Sous la rubrique des variations de l'offre de main-d'oeuvre, nous rangeons les changements de l'offre relative de main-d'oeuvre qualifiée et non qualifiée

d'un pays, changements qui peuvent découler de i) changements de la proportion de la population ayant fait des études supérieures; ii) changements considérables des taux d'activité de la main-d'oeuvre, comme cela s'est produit chez les femmes; iii) immigration et émigration des travailleurs. Tout compte fait, si certains de ces facteurs jouent un rôle important dans la détermination de l'ampleur ultime de l'accroissement de l'inégalité dans un pays, la plupart des analystes (dont nous sommes) ne sont pas d'avis que ces facteurs de variation de l'offre représentent les sources majeures des changements de la structure salariale qui se sont récemment produits dans les pays industrialisés. En effet, dans la plupart des cas, ces facteurs ont opéré dans des sens qui auraient dû réduire l'inégalité ou, du moins, avoir des effets ambigus sur celle-ci : la hausse du degré d'instruction aurait dû agir (c'est probablement ce qui a eu lieu) dans le sens du rétrécissement, et non de l'élargissement, des écarts salariaux attribuables au degré d'instruction au Canada; l'immigration (parce qu'elle tend à modifier les « extrémités » de la distribution salariale) aurait dû abaisser les salaires des travailleurs très qualifiés par rapport à ceux du travailleur moyen; enfin, l'activité des femmes a augmenté à tous les niveaux de qualification, tout en générant peu de concurrence directe avec les hommes non qualifiés, qui ont été les plus touchés par le déclin salarial de la période. Cela ne veut pas dire pour autant que les facteurs liés à l'offre soient sans importance : la hausse du degré d'instruction, plus élevé au Canada, peut avoir joué un rôle; en effet, l'augmentation que nous avons connue de l'inégalité attribuable au degré d'instruction a été moindre ici qu'aux États-Unis.

Parmi les facteurs qui ont pu, ces 20 dernières années, entraîner des variations significatives de la demande de main-d'oeuvre dans les pays industrialisés, les deux qui ont mobilisé le plus d'attention sont l'augmentation spectaculaire des échanges internationaux et la rapidité des changements technologiques dans l'industrie moderne. — l'heure actuelle, le débat se poursuit quant à savoir lequel de ces deux facteurs a été le plus percutant. Pour les analystes qui favorisent la motivation « technologique », les industries manufacturières qui ont connu la plus forte augmentation de la demande de main-d'oeuvre qualifiée (telle qu'elle est mesurée, imparfaitement, par la proportion de travailleurs indirects qui sont embauchés) sont celles mêmes qui ont effectué les investissements les plus considérables dans les « nouvelles technologies » (telles qu'on peut les mesurer, imparfaitement elles aussi, par des facteurs tels que l'informatisation). Ces chercheurs soulignent également que la majeure partie de l'augmentation de la demande de main-d'oeuvre qualifiée a eu lieu dans des secteurs assez détaillés de l'industrie, ce qui dément l'idée que les changements à motivation commerciale ou échangiste apportés à l'éventail des produits, dans le sens de l'abandon de la fabrication à coefficient élevé de main-d'oeuvre non qualifiée, ont été les causes principales de l'abaissement de la demande de main-d'oeuvre non qualifiée. De même, ils avancent que les changements observés au plan des salaires relatifs dans les pays fournisseurs des nouvelles importations produites par une main-d'oeuvre à faible coût (comme le Mexique pour les États-Unis), ne concordent pas avec l'explication échangiste, parce qu'ils sont également solidaires d'une augmentation apparente de la demande de qualification. Une autre objection à l'argument « échangiste » se rattache au comportement des prix des marchandises : certains analystes prétendent que, plutôt que de baisser, comme le prévoyait le scénario « pur échangisme », les prix relatifs des produits à fort coefficient de main-d'oeuvre non qualifiée ont augmenté aux États-Unis. Cette hypothèse a cependant été remise en question récemment par des travaux empiriques de Krueger (1995).

Les analystes partisans de l'explication « échangistes » font remarquer qu'une bonne part du commerce avec des pays où la main-d'oeuvre est peu coûteuse s'inscrit en fait **dans le cadre de** secteurs industriels détaillés, et que, par conséquent, une bonne partie de la spécialisation, provoquée par les échanges, des pays développés dans la production de biens à fort coefficient de qualification a pu viser des industries à définition tout à fait précise. De plus, une fois reconnue l'existence d'un troisième type de main-d'oeuvre (travailleurs non qualifiés « à l'extrême », c'est-à-dire travailleurs analphabètes, en grande partie exclus du marché légal du travail) dans les pays en développement, le commerce à destination du « Nord » peut soulever la question de l'inégalité dans les pays en développement, comme le Mexique, aussi bien que dans le « Nord » même. Enfin, ces analystes observent que l'accroissement récent de l'inégalité aux États-Unis a coïncidé dans le temps avec les tendances au déficit commercial du secteur manufacturier dans ce pays.

Bref, si un commerce accru et les changements technologiques sont tous deux susceptibles de peser assez lourdement sur l'abaissement de la demande relative de main-d'oeuvre non qualifiée, il faudra pousser les recherches pour déterminer l'importance relative de ces facteurs, pour le Canada aussi bien que pour d'autres pays. Un autre facteur de variation de la demande, qui a été relativement négligé jusqu'ici mais qui doit être élucidé, est lié à l'intensification des mouvements internationaux de capitaux : si la plupart des calculs indiquent que ce facteur n'a pas été primordial à l'égard des travailleurs non qualifiés canadiens et américains, son importance pourrait très bientôt se révéler capitale.

Au premier rang parmi les explications, fondées sur les politiques ou les mécanismes institutionnels, de l'inégalité croissante dans certains pays développés, il y a les tendances à la désyndicalisation et à la décentralisation de la négociation collective, de même que les tendances de la législation sur le salaire minimum. En comparant le Canada et les États-Unis, par exemple, certains analystes ont attribué l'accroissement beaucoup plus grand de l'inégalité aux États-Unis au déclin beaucoup plus marqué dans ce pays de la protection assurée par la négociation collective. Dans notre optique, si les changements au chapitre de la syndicalisation ont probablement joué un rôle dans l'élargissement des écarts de la répartition des salaires dans certains pays, et si ces changements peuvent expliquer pourquoi ces pays ont connu une polarisation salariale plus grande qu'au Canada, ce ne sont probablement pas là des facteurs explicatifs majeurs de la polarisation du marché du travail qui s'est produite au Canada ces dernières années. Il y a eu érosion des salaires minimums réels au Canada et ce phénomène pourrait être en rapport avec l'augmentation de l'inégalité salariale chez les Canadiens, mais nous ne savons pas au juste si ce recul du salaire minimum ne serait pas surtout le reflet des mauvaises conditions offertes par le marché de l'emploi aux travailleurs non qualifiés. De plus, il a été suggéré, sans démonstration rigoureuse à

l'appui, que les niveaux salariaux rigides, établis par mécanisme institutionnel au Canada et dans certains pays européens, pourraient motiver des taux de chômage plus élevés au Canada que, par exemple, aux États-Unis. Enfin, certains changements apportés aux pratiques des entreprises à l'égard de leur personnel, ainsi l'accroissement de la sous-traitance, sont considérés comme d'autres facteurs possibles du déclin des salaires des travailleurs non qualifiés au Canada, mais nous ne disposons pas de données suffisantes à l'appui de ce lien.

TABLE DES MATIÈRES

3. Tendances en matière de chômage et de participation à la vie active

Introduction

Dans ce chapitre, nous étudions le comportement du chômage et de l'activité, au Canada et dans d'autres économies développées, pendant les dernières décennies. Cette étude est le volet complémentaire de l'aperçu que nous avons donné, au chapitre précédent, des salaires et d'autres mesures de la qualité d'emploi. Nous nous consacrerons principalement à l'examen des tendances du chômage, mais il sera aussi opportun de suivre le comportement de la main-d'oeuvre active pendant la même période. En effet, ce phénomène se révélera particulièrement important pour le Canada, puisque l'évolution des taux d'activité signifie que les tendances des taux de chômage (nombre d'inactifs en pourcentage de la main-d'oeuvre) *n'ont pas* été assorties de tendances parallèles dans les taux d'emploi (nombre d'actifs occupés en pourcentage de la population).

Avant de poursuivre, signalons deux points incontournables. Tout d'abord, si la définition de l'activité est relativement claire, la définition de l'inactivité (chômage) ne l'est pas. Bien que la déclaration d'une recherche active d'emploi pendant certaines périodes précises et d'autres exigences analogues (p. ex. disponibilité pour le travail, connaissance de la date de début d'un emploi éventuel) soient usuelles dans les pays développés, ces définitions pratiques n'existent pas exactement sous la même forme dans d'autres économies. Du reste, au Canada même, ce genre de définition et les enquêtes qui fondent les mesures ont évolué avec le temps. De façon générale, on se pose inévitablement des questions sur la ligne de démarcation (s'il en existe) entre les pôles extrêmes de la courbe : personnes à la recherche active d'un emploi et personnes qui, en retrait de la population active, ne sont pas susceptibles d'accepter une quelconque offre (raisonnable) d'emploi.

En deuxième lieu, la définition de l'inactivité (chômage) étant nécessairement un peu floue, cela se reflète dans l'imprécision du sens qu'on attache à un certain niveau d'inactivité ou de chômage. Traditionnellement, on considère le chômage comme un gaspillage de ressources rares, qui coûte cher à la société dans son ensemble tout comme à la personne concernée. Ce point de vue est certes juste, mais l'évaluation de ces coûts comporte inévitablement une certaine ambiguïté. Au sein du marché du travail, les frictions se traduisent parfois par le chômage, au cours d'une période où travailleurs et emplois s'apparient, processus qui s'inscrit dans le temps réel — de sorte que le point de vue traditionnel devrait tenir compte du chômage au-delà du niveau associé à la rotation de main-d'oeuvre. Il est sûr et certain que la réaffectation de la main-d'oeuvre ne saurait avoir lieu sans un certain chômage frictionnel. Par conséquent, l'interprétation du niveau de chômage peut dépendre de l'évaluation correcte de la rotation, ou du taux naturel de chômage. Il est aussi probable que ce taux diffère, d'une période à l'autre dans un même pays, et d'un pays à l'autre pendant une même période. En outre, les données sur le niveau global du chômage intègrent de l'information sur l'incidence et la durée du chômage, composantes du niveau global qui peuvent avoir des ramifications tout à fait différentes selon qu'il s'agit du bien-être de la personne ou de la sécurité sociale. Enfin, comme c'est le cas pour les mesures du salaire et de la qualité d'emploi, un aspect qui peut être important pour l'évaluation des ramifications du bien-être et de la sécurité est la répartition des périodes de chômage chez les membres de la population, bien qu'on ne possède à l'heure actuelle que peu de données sur le sujet.

Le chômage au Canada et aux États-Unis : tendances récentes

Au Canada, le taux de chômage a décrit un bond spectaculaire pendant les années 80 et 90, en comparaison de ce qu'il avait été dans le passé, pendant la période qui a suivi la Deuxième Guerre, et aussi par rapport au taux de chômage des États-Unis. Les moyennes décennales nationales ont été en hausse continue : d'environ 4 p. 100 pendant les années 50 et de 5 p. 100 pendant les années 60, elles sont passées à 6,7 p. 100 pendant les années 70 et à 9,5 p. 100 pendant les années 80. Pendant les années 90, le taux de chômage (désaisonnalisé) a franchi la barre des 10 p. 100 au début de 1991 et n'a quitté les deux chiffres que vers la fin de 1994. Depuis lors, le taux de chômage a été très stable, aux abords de 9,5 p. 100, mais la vigoureuse croissance de l'activité (environ 261 000 emplois créés) qui a été enregistrée en 1994 ne s'est pas poursuivie en 1995. Ainsi, en novembre 1995, le nombre global des emplois n'était supérieur que de 34 000 au chiffre de fin d'année de 1994. Ces statistiques, tout à fait récentes, montrent que l'emploi n'a pas suivi la croissance de la population d'âge actif (taux de croissance annuel d'environ 1,7 p. 100 ces dernières années), de sorte que, au Canada, le rapport emploi-population a décliné pendant la dernière année.

En comparaison avec l'économie américaine, qui a aussi accusé une certaine détérioration dans le comportement de son marché du travail pendant grosso modo la même période, l'économie canadienne a affiché un taux de chômage moyen de deux points de pourcentage supérieur au chiffre correspondant pour les États-Unis pendant les années 80, l'écart atteignant près des quatre points de pourcentage en 1984. Plus récemment, dans les années 90, la performance canadienne a été à la traîne de l'économie américaine de façon significative, l'écart des taux de chômage se maintenant autour des quatre points. Fait à signaler, si l'écart des taux de chômage des années 80 découlait presque entièrement des modalités de répartition des états de chômage du marché du travail au Canada et aux États-Unis, l'écart enregistré pendant les années 90 reflétait aussi l'incapacité du Canada à retrouver le taux d'*activité* d'avant la récession. Le taux d'emploi (désaisonnalisé) était au Canada de 58,4 p. 100 en novembre 1994, soit une baisse marquée par rapport au taux approximatif de 62,5 p. 100 auquel il se chiffrait en 1989 et en 1990. Par contraste, le taux d'emploi aux États-Unis atteignait un sommet de 63,3 p. 100 en mars 1994, dépassant ainsi ses niveaux de 1989 et 1990.

S'agissant des sous-groupes démographiques, régionaux et autres, un certain nombre de points ressortent. La répartition du chômage au Canada s'est détériorée au plan des régions depuis les 20 ou 30 dernières années, la situation la plus spectaculaire se retrouvant dans l'est du pays de 1974 à 1980 et pendant une bonne partie des années 80 (Gera, 1991, p. 7). L'Ouest canadien a aussi manifesté une hausse substantielle du chômage pendant les années 80. Dans l'ensemble, selon Cohen (1991), la hausse moyenne du chômage de 18 p. 100 pendant la période de 1980 à 1989 recouvrait en réalité une baisse de 3 p. 100 en Ontario et au Québec, et une hausse de 60 p. 100 partout ailleurs. Dernièrement, le taux moyen de chômage en Ontario s'est beaucoup rapproché du taux canadien global; en 1993, par exemple, le taux de chômage de l'Ontario n'était, à 10,6 p. 100, que légèrement inférieur au taux national de 11,3 p. 100. Des données sur 1994 et 1995 confirment un écart de moins d'un point de pourcentage.

La ventilation selon l'âge révèle que, dans les années 80, le chômage des jeunes représentait une proportion décroissante du chômage total (Cohen, 1991), ce qui était en partie attribuable à un déclin de l'incidence du chômage chez les jeunes, mais également au nombre moins grand de ces derniers, l'effet des cohortes du baby-boom ayant pris fin, et à l'évolution des schèmes d'activité. Ces dernières années, le chômage des jeunes a marqué une hausse brutale en 1990-1992, pour atteindre plus de 18 p. 100; un modeste fléchissement a ramené le taux aux environs de 15 p. 100 vers la fin de 1994, tendance qui a récemment été renversée.

Selon le sexe, les taux de chômage des femmes ont généralement été plus élevés que ceux des hommes pendant les années 70 et au début des années 80, bien que la période de 1982 à 1984 ait été plus difficile pour les hommes du point de vue du chômage et que l'écart, qui avait été de près de deux points de pourcentage pendant la période antérieure, ait disparu presque complètement en 1985. Pendant les années 90, les taux du chômage masculin sont restés plus élevés que ceux du chômage féminin, l'écart se situant entre un et deux points de pourcentage en 1991 et 1992; l'écart n'était plus que d'environ un demi-point (9,8 p. 100 pour les hommes et 9,2 p. 100 pour les femmes) en 1995 (statistiques de janvier à novembre 1995).

Ces statistiques globales sur le chômage, ainsi que nous l'avons déjà dit, tiennent compte tant de l'incidence que de la durée du chômage. Aux fins de l'Enquête sur la population active (EPA), on réunit des données sur la durée moyenne du chômage (de ceux qui sont en chômage à ce moment précis); soulignons qu'il s'agit de la mesure de périodes discontinues, plutôt que d'une période complète. Si l'on passe en revue les 20 dernières années, cette mesure livrait un chiffre d'environ 15 semaines en 1977-1981; ce chiffre a grimpé en 1982 et 1983 pour atteindre un sommet de 22 semaines, a été en baisse continue pendant le reste des années 80 pour se situer à 17 semaines en 1990, puis est de nouveau remonté pendant la récession de 1990-1992, pour s'établir à plus de 23 semaines en 1992. Corak (1993c) a défini une mesure visant la moyenne d'une période de chômage complète pour un groupe de personnes entamant une période de chômage au même moment; ce procédé permet d'éviter certains des problèmes associés à l'utilisation d'une variable de périodes discontinues. D'après la mesure de Corak, les moyennes de périodes complètes se sont révélées très semblables en 1983 (19,5 semaines) et 1992 (19,6 semaines), malgré un taux global de chômage plus élevé en 1983. Le chercheur a toutefois constaté que, pendant les années 90, le taux de sorties du chômage était plus élevé lors de courtes périodes (jusqu'à trois mois) et plus bas lors des périodes de longue durée, phénomène pouvant aboutir à une « polarisation » et contribuer à une persistance plus grande du chômage, même advenant une relance économique. Des données récentes corroborent ces constatations. La durée moyenne (périodes discontinues) est montée à 25,7 semaines en 1994 *(Perspectives,* supplément du printemps 1995, p. 8), soit un bond remarquable par rapport aux 16,9 semaines de 1990, et la proportion des chômeurs de longue durée (1 an et plus) par rapport au total des chômeurs est passée de 6 p. 100 en 1990 à 15 p. 100 en 1994.

Aux fins de la définition du chômage et de l'évaluation de différentes définitions possibles, Devereaux (1992) cerne les propriétés de neuf méthodes de mesure (Rl-R9) en se fondant sur les données mensuelles de l'Enquête sur la population active. Pendant la période de 1990 à 1992, la plupart de ces chiffres ont étroitement suivi le taux officiel de chômage (R5), la moyenne étant plus élevée pour certains et plus basse pour d'autres. Les chiffres relatifs au chômage de longue durée (Rl, chômage de 14 semaines ou plus), au travail à temps partiel (R9) et au taux de chômage basé sur les heures (R8) indiquent, pour la récession de 1990-1992, une détérioration plus poussée que le taux officiel ne le laisse entendre. Une mesure du chômage élargie de façon à prendre en compte les travailleurs découragés (R7) s'est comportée de façon tout à fait analogue au taux officiel, alors que le taux de chômage pour les chefs de famille ayant des enfants (R2) était un peu plus favorable que le taux officiel.

Les schèmes d'activité de la main-d'oeuvre (AMD) au Canada ces deux dernières décennies peuvent être décomposés en un certain nombre de périodes distinctes. Il y a d'abord eu une période d'augmentation tendancielle de l'AMD globale jusqu'au déclenchement de la grave récession du début des années 80, le taux de moins de 62 p. 100 en 1976 passant à près de 66 p. 100 en 1981. L'AMD a

ensuite connu un faible déclin pendant la récession, mais cette baisse, d'une durée relativement courte, n'a été que d'environ un point de pourcentage. Le taux a poursuivi son augmentation tendancielle de pré-récession en 1983 et culminé à 67,s p. 100 au début de 1990. Depuis, l'AMD a manifesté au Canada un déclin constant, et se situait à 64,4 p. 100 en novembre 1994.

Ces tendances globales masquent des schèmes distincts d'activité selon le sexe. Chez les hommes, le schème du long terme décrit un déclin graduel de l'activité; en 1953, 82,9 p. 100 des hommes faisaient partie de la population active, chiffre qui, 40 ans après, était passé à 73,4 p. 100, principalement en raison de retraites anticipées. Chez les femmes, par contraste, la période postérieure à 1953 affichait une augmentation de l'activité de plus du double (ainsi, de 23 p. 100 qu'il était en 1953, le taux s'établissait à 57 p. 100 en 1993). Cependant, cette forte tendance à la hausse chez les femmes semble avoir pris fin en 1991, ce qui s'explique en grande partie par de nets déclins du taux d'activité chez les jeunes femmes du groupe des 15 à 24 ans et par une certaine tendance à la baisse, même chez les femmes adultes de groupe des 25 à 34 ans; ces dernières années, il n'y a pas eu de déclin semblable de l'activité chez les femmes adultes plus âgées.

Ces écarts selon le groupe d'âge chez les femmes se reflètent dans les écarts d'ensemble selon le groupe d'âge quant au taux d'activité. Les jeunes (de 15 à 24 ans) ont connu un déclin des taux d'emploi plus important pendant la récession de 1990 à 1992 que pendant la récession de 1981-1982, et les taux d'activité ont diminué en conséquence. En novembre 1994, le taux d'activité des jeunes était de 61,2 p. 100, une baisse record pour les 20 dernières années.

Par rapport aux États-Unis, le taux d'activité d'ensemble au Canada était relativement semblable vers la fin des années 70, mais a divergé par la suite. Du début à la fin des années 80, le taux d'activité a été plus élevé au Canada qu'aux États-Unis, généralement d'un peu plus d'un point de pourcentage. Cependant, vers la fin de la décennie, alors que, au Canada, le taux d'AMD atteignait un sommet pour connaître ensuite une chute marquée, ce taux ne subissait aux États-Unis qu'une légère inflexion pendant la récession du début des années 90, pour reprendre lentement à compter de 1992. Ce phénomène a produit un renversement du classement des deux taux d'activité, le taux des États-Unis étant aujourd'hui nettement plus élevé, parallèlement à un écart marqué des taux relatifs emploi-population.

Autres données sur les tendances du chômage dans divers pays

Le contraste entre les situations globales du chômage au Canada et aux États-Unis est très appuyé (surtout si l'on songe à tous les points communs des deux économies), et il est tout naturel de chercher à expliquer les causes de cette divergence. Mais une perspective autre se fait jour si l'on considère la situation du chômage dans d'autres économies développées. Dans une étude détaillée et à large portée (OCDE, 1994), l'OCDE expose des données sur le chômage dans l'ensemble de ses pays membres (y compris sur la zone est de l'Allemagne, à compter de 1991)) et dans certains en particulier. De façon générale, dans les pays de l'OCDE, le chômage s'est maintenu sous la barre des 10 millions pendant toute la période des années 50 et 60, mais a triplé de 1972 à 1982, enregistrant des bonds marqués dans le sillage immédiat des deux grandes flambées de prix du pétrole, en 1974 et en 1979. Récemment, le chiffre a encore grimpé, les effets de la reprise pendant la période de 1982 à 1990 étant plus que gommés au début des années 90, par une crête de 35 millions qui éclipsait les 30 millions des grands sommets conjoncturels précédents.

L'examen de divers groupements naturels d'économies nationales révèle certaines divergences par rapport à ces moyennes (OCDE, 1994, graphique I.A.2, p. 38). La Communauté européenne a connu un faible déclin conjoncturel des taux de chômage (de 2 à 3 p. 100) jusqu'au milieu des années 60, et une augmentation graduelle à compter de 1970. Le taux de chômage, d'environ 6 p. 100 qu'il était en 1980, est monté en flèche peu après la seconde flambée des prix du pétrole, et a continué son escalade pour se stabiliser au niveau élevé de plus de 10 p. 100 jusqu'en 1986-1987. Un léger fléchissement l'a ensuite ramené à moins de 9 p. 100 en 1990, mais une poussée le replaçait dans les deux chiffres au milieu des années 90.

Par contraste, les pays de l'AELE (Finlande, Norvège et Suède) ont connu pendant la plus grande partie de cette période des taux de chômage modestes, habituellement sous la barre des 4 p. 100, jusqu'à 1991 environ. Par la suite, la situation des économies nordiques a accusé un changement majeur, manifestant des taux de près de 8 p. 100. Le Japon a traditionnellement enregistré de faibles taux de chômage, souvent de 2 à 3 p. 100, et, contrairement à ce qui s'est produit dans les économies de l'AELE, ces taux ont à peine bronché pendant les années 90.

En ce qui concerne les tendances de l'activité, un trait commun de nombreux pays de l'OCDE a été le déclin des taux de l'activité masculine et la hausse des taux de l'activité féminine. Le déclin d'activité chez les hommes depuis 1960 a été graduel mais constant dans la plupart des pays membres, des taux qui étaient de 90 à 97 p. 100 en 1960 chutant au niveau des 80 à 90 p. 100 au début des années 90. La Communauté européenne se situe maintenant à l'extrémité inférieure de l'échelle des pays de l'OCDE, les taux d'activité des hommes étant inférieurs à 80 p. 100. Dans la plupart des économies, ce déclin du taux masculin s'est nettement concentré chez les personnes ayant de faibles niveaux de qualification. La croissance des taux d'activité des femmes, dont le dynamisme avait été optimal en Amérique du Nord, s'est manifestée de façon plus modérée en Europe et, depuis la fin des années 70, au Japon. En étroite corrélation avec les tendances de l'emploi dans le secteur des services, la hausse des taux de l'activité féminine a compensé la chute subie par les taux masculins dans de nombreuses économies mais non dans toutes. En Amérique du Nord, aux États-Unis surtout, le taux global de l'AMD a grimpé de près de 10 points de pourcentage de 1960 à 1990, schème qui

ressort aussi dans les pays de l'AELE, en Australie et (récemment) au Japon. Cependant, l'Europe a connu un taux d'activité global stable ou en baisse pendant la période de 1960 à 1990 et, avec des taux d'AMD d'environ 67 p. 100, se situe à un niveau inférieur de 6 à 10 points de pourcentage aux taux d'activité enregistrés dans d'autres économies de l'OCDE.

TABLE DES MATIERES

4. Motivation des tendances en matière de chômage : Hypothèses et données à l'appui

Introduction

Le but de ce chapitre est de donner un aperçu synthétique des hypothèses actuelles et des données à l'appui quant aux tendances du chômage dont nous avons fait l'examen détaillé ci-dessus, au chapitre 3. Ainsi que nous le disions lors du traitement des changements survenus dans les salaires et d'autres caractères de l'emploi, il ne sera pas possible, dans le cadre du présent chapitre, de rendre compte exhaustivement d'une documentation aussi étendue. Nous chercherons plutôt à élucider les principaux thèmes qui se dégagent de ce corpus et à exposer de façon critique les principaux apports de la recherche à chaque secteur. Puis, nous établirons un lien entre la situation du Canada et celle d'autres pays du monde développé, notamment des États-Unis, mais nous nous attacherons avant tout à cerner l'utilité de diverses approches pour comprendre l'évolution du chômage au Canada.

Reprenant les thèmes débattus dans les écrits analysés, le présent chapitre est organisé comme suit. Tout d'abord, à la deuxième section, nous traiterons brièvement de questions relatives à la mesure du chômage, au Canada et ailleurs. Comme il existe une différence significative entre le Canada et les États-Unis en ce qui touche la mesure du chômage, ce problème revêt une certaine importance explicative quant à l'écart des taux de chômage au Canada et aux États-Unis. - la suite, la troisième section englobe la discussion de la mesure du « taux naturel de chômage » au Canada, en s'attardant sur les facteurs contributifs, tels que le déséquilibre sectoriel et le non-appariement, l'évolution des réalités démographiques, le salaire minimum et la ventilation du chômage en ses composantes, cycliques et autres. - la quatrième section, on pousse plus loin le débat en examinant le concept d'« hystérèse », c'est-à-dire la possibilité qu'il n'existe pas en fait de taux naturel bien défini. Nous passons en revue les diverses hypothèses sur les causes de cette persistance extrême du chômage et évaluons les données empiriques qui s'y rattachent, au plan microéconomique aussi bien que macroéconomique. Dernier secteur général d'exploration, la cinquième section s'axe tout particulièrement sur le rôle de l'assurance-chômage dans la situation du chômage au Canada, en effectuant le survol d'une abondante documentation, où l'on a cherché à établir une comparaison entre le Canada et les États-Unis sous l'angle de leurs programmes respectifs d'assurance-chômage et à dresser un bilan comparatif des réalisations de ce programme au Canada au cours des 25 dernières années. Le résumé du chapitre, à la sixième section, en récapitule les grandes conclusions.

Problèmes de définition et de mesure

La plupart des pays développés adoptent des mécanismes relativement uniformes pour la définition et la mesure du chômage en suivant des lignes directrices générales, établies par la Conférence internationale des statisticiens du travail, en concertation avec le Bureau international du Travail (voir, p. ex. Sorrentino, 1993; OCDE, 1995a). Suivant cette approche, la personne en chômage doit, pendant une certaine période de référence, se trouver sans emploi, participer à une certaine forme de recherche d'emploi et être disponible pour travailler, le cas échéant. Font exception à l'obligation de la recherche d'emploi, ceux qui sont en attente du début d'un emploi à une date déjà fixée et prochaine, ainsi que les personnes en licenciement temporaire; les membres de ce dernier groupe sont généralement considérés comme chômeurs en Amérique du Nord, tandis qu'on les donne comme occupés (à raison de zéro heure de travail) en Europe et au Japon. Les modalités d'application diffèrent d'un pays à l'autre, en ce qui touche tant la conception de l'enquête que le libellé du questionnaire, mais cette approche générale permet une certaine comparaison transnationale des taux de chômage.

Un secteur particulier présente une différence de mesure qui pourrait être importante, soit celui de la nature précise des exigences de la recherche d'emploi. Au Canada, la personne peut être tenue de se livrer tant à la recherche « active » d'un emploi, par exemple en faisant acte de candidature auprès d'entreprises ou en se rendant au Centre d'emploi du Canada, qu'à la recherche « passive » d'un emploi, c'est-à-dire lecture des journaux et d'autres sources d'annonce des emplois appropriés. Aux États-Unis, en revanche — ce qui est inusité dans le cadre d'une économie développée — on exclut des rangs des chômeurs les personnes qui se livrent uniquement à la recherche passive d'un emploi. Ainsi que Zagorsky (1994) a apparemment été le premier à le noter, cette différence pourrait être d'un certain pouvoir explicatif quant à l'écart relevé entre le Canada et les États-Unis; reste néanmoins à établir le lien entre le moment d'apparition de l'écart et un changement quelconque apporté aux procédés de mesure.

Pour arriver à la définition la plus utile, Jones et Riddell (1996a) explorent les taux de transition du chômage à l'emploi tirés des résultats de l'Enquête sur les perspectives d'emploi (EPE) , qu'ils mettent en rapport avec les résultats de l'Enquête sur la population active (EPA). Cette approche conséquente permet aux chercheurs d'examiner les suites (disons, en avril) d'*un type donné de* recherche d'emploi (effectué en mars). Parmi de nombreuses autres hypothèses, Jones et Riddell explorent la ventilation, par procédé de recherche, des taux moyens de transition du chômage à l'emploi. — l'examen des données annuelles de 1981 à 1992 (exception faite de 1990, année où l'EPE n'a pas eu lieu), ils constatent, concernant les chercheurs d'emploi qui déclarent utiliser un seul procédé, que la catégorie « Annonces lues » correspondait à des taux de transition plus bas que les catégories « Prise de contact avec l'employeur » et « Autres », mais ils retrouvent le taux moyen de transition le plus bas chez ceux qui ont fait appel uniquement à l'agence de placement publique. De même, chez ceux qui signalent le recours à de nombreux procédés de recherche, le taux de transition correspondant à la catégorie « Annonces lues » est généralement faible, bien que les différences entre procédés de recherche aient naturellement été moindres lorsque ces derniers étaient nombreux. Ces données sur la réalité canadienne suggèrent un début de justification pour l'optique américaine, qui exclut les chercheurs passifs des rangs des chômeurs, mais notons que les résultats, plus mauvais encore, qu'obtiennent ceux qui s'adressent aux CEC (et aux agences de placement provinciales du Québec) militent contre cette dichotomie des procédés de recherche.

En somme, que ce soit la méthode américaine ou la méthode canadienne, plus normalisée, de la mesure du chômage qui soit la plus informative, la question fondamentale reste de savoir à quel degré de différence quantitative ce problème de mesure aboutit. Macredie (1996) apporte une réponse; en se fondant sur des données de 1993, la définition américaine excluant la recherche d'emploi passive aurait livré, pour le Canada, un taux de chômage de 10,4 p. 100 plutôt que celui de 112 p. 100 affiché par les statistiques officielles. Pour cette période, par conséquent, environ un cinquième de l'écart global (4,4 p. 100 en 1993) pourrait être attribuable au procédé de mesure américain. De plus, nous avons des raisons de croire que le rôle de cette différence de mesure pourrait être plus important pendant les périodes de récession grave (où l'on peut s'attendre à ce qu'une proportion plus élevée des chômeurs se limitent à une recherche d'emploi uniquement passive), périodes à l'égard desquelles l'écart entre le Canada et les États-Unis a effectivement été plus marqué. Ainsi, il serait possible de réduire en partie l'écart constaté entre le chômage au Canada et aux États-Unis par l'adoption d'un procédé uniforme de mesure, bien que cela n'en constitue pas le seul moyen.

En rapport avec la même question, il y a le comportement de ceux qui ne faisaient pas partie de la population active pendant la période où est apparu l'écart entre les taux de chômage au Canada et aux États-Unis. Card et Riddell(l993) ont signalé que pendant la plus grande partie des années 80, période d'apparition de l'écart entre les deux taux de chômage, cet écart n'était pas assorti d'une divergence du rapport emploi-population. Bien plutôt, comme l'ont montré des travaux ultérieurs (Card et Riddell, 1995), pendant la plus grande partie des années 80, le taux du non-emploi du Canada n'a été que légèrement supérieur à celui des États-Unis, et ne reflétait certainement pas, ainsi que le suggéraient les taux relatifs de chômage, une différence spectaculaire dans le comportement des deux marchés du travail. En d'autres termes, le taux d'activité du Canada — nettement inférieur à celui des États-Unis du début de la période d'après-guerre jusqu'à la fin des années 60 et, en gros, sur le même pied que celui des États-Unis pendant les années 70 — a été supérieur au taux d'activité des États-Unis pendant les années 80.

Ces différences sont explorées plus avant au moyen de l'analyse des mouvements bruts de la main-d'oeuvre dans les deux économies par Jones et Riddell (1996b). Cet article porte sur le comportement des neuf probabilités de transition entre paires des trois états de la main-d'oeuvre de 1976 à 1994, et les résultats y sont répartis en trois périodes. En fonction de la matrice de transition de chaque sous-période, on calcule la distribution stationnaire sous-jacente de cette période (c.-à-d. les niveaux d'emploi, de chômage et de non-participation en l'absence d'autres perturbations), et ces chiffres peuvent se comparer aux niveaux effectifs. Pour la période de 1976 à 1981 au Canada, on concluait à un taux de chômage stationnaire de 7,2 p. 100, en regard d'un taux effectif de 7,7 p. 1OO (aux États-Unis, ces taux étaient de 5,3 et de 6,3 p. 100, respectivement). Au début de la période d'écart, soit de 1982 à 1989, le taux stationnaire au Canada était de 9,2 p. 100, donc inférieur au taux effectif de 9,8 p. 100 (aux États-Unis, ces chiffres étaient de 6,8 et de 5,6 p. 100, respectivement). De plus, récemment, étant donné la divergence assez radicale des conditions macroéconomiques, le taux stationnaire a été au Canada de 9,9 p. 100, en regard d'un taux effectif de 10,3 p. 100 (aux États-Unis, les chiffres ont été de 6,3 et de 5,4 p. 100, respectivement). Dans l'ensemble, les auteurs constatent des différences particulières dans le comportement relatif des probabilités de transition entre chômage et non-participation, et des probabilités de transition entre emploi et non-participation dans les deux pays, résultats qui concordent en bonne partie avec ceux de Card et Riddell, mais en se fondant sur des données tout à fait différentes.

Plus récemment, ainsi que nous l'avons déjà mentionné ci-dessus, au chapitre 3, l'énigme apparente dont faisaient état Card et Riddell a cédé le pas à une divergence plus accentuée des deux taux nationaux de chômage et à une hausse concomitante du non-emploi au Canada. Pendant les années 90, par conséquent, la performance macroéconomique comparée des deux économies, celle des États-Unis étant en croissance beaucoup plus rapide que celle du Canada, a été d'une importance primordiale, ce qui a fait perdre de son urgence à la recherche des raisons pouvant motiver les Canadiens à déclarer davantage de périodes de non-emploi sous la rubrique du chômage.

Le « taux naturel » de chômage

On a suivi une méthode théorique unifiée pour expliquer le comportement du chômage au Canada, soit l'étude du « taux naturel de chômage », taux auquel on suppose que l'économie tendrait en l'absence de toute nouvelle perturbation ou flambée des prix, puis l'examen des fluctuations, en particulier des fluctuations cycliques, dont s'accompagne ce taux naturel. Un aperçu récent des causes du chômage au Canada suit d'assez près cette méthode; il s'agit de l'étude de Poloz (1994), qui reprend les travaux d'autres chercheurs, notamment ceux de Ford et Rose (1989), Burns (1990, 1991a et 1991b), Rose (1990) et Setterfield, Gordon et Osberg (1992).

Dans de nombreuses applications modernes, on interprète le taux naturel comme étant le « taux de chômage à inflation stationnaire ou non accélérationniste » (le TCIS), position à contenu empirique évident (selon que l'inflation est à la hausse ou à la baisse), par contraste avec les difficultés associées à la mesure d'un « taux naturel » défini de façon plus floue. Ford et Rose (1989) évaluent une équation de la loi d'Okun parallèlement à une courbe de Phillips et constatent que, si les changements démographiques ont un rôle important dans la détermination du TCIS, les paramètres de l'assurance-chômage (a.-c.) ont un rôle beaucoup moins bien attesté. Leurs travaux estiment le TCIS à 8 p. 100 environ à la fin de 1987. Dans un survol plus poussé d'autres méthodes, Rose (1990) souligne le degré élevé d'incertitude que comporte ce genre d'estimation chiffrée. Pour la période qui a suivi la réforme en 1971 du régime d'a.-c., par exemple, le TCIS prévu par le modèle RDXF de la Banque du Canada devait correspondre à une valeur ponctuelle de 10,4 p. 100, assortie d'un intervalle de confiance de 95 p. 100, et variant de 7,9 p. 100 à 12,9 p. 100, ce qui représente une fourchette considérable. Ces estimations, dont un rapport établi selon la loi d'Okun, situent le taux entre 8 et 9,3 p. 100 en 1987, bien que ces résultats soient fortement fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de la période de 1982 à 1985. Les autres estimations du TCIS manifestent aussi une grande diversité, selon qu'elles englobent des facteurs tels que la mesure des attentes inflationnistes, la définition du rôle du régime d'assurance-chômage, la mesure des variations de salaires ou de prix et le traitement de la croissance de productivité.

Cette constatation de l'incertitude caractéristique du niveau du taux naturel ou TCIS est mise en évidence par Setterfield, Gordon et Osberg (1992), qui affirment même que les procédés statistiques conventionnels n'imposent *aucune* limitation au niveau du TCIS estimé pour le Canada. Le recours à la courbe de Phillips tout en respectant un certain nombre de critères techniques (absence de corrélation des termes d'erreur, coefficients estimés significatifs du signe attendu) aboutit à une très large gamme d'estimations possibles du TCIS. Pour la période de 1956 à 1987, ce type de spécifications aboutit à des TCIS (pour les hommes dans la force de l'âge) qui vont de 4,5 p. 100 à 9,9 p. 100. Pendant cette période, le taux de chômage signalé pour ce groupe était de 2,5 p. 100 à son plus bas, et de 9,3 p. 100 à son plus élevé. Également, bien entendu, chacune de ces estimations ponctuelles s'accompagne d'écarts-types, de sorte qu'un intervalle de confiance raisonnable de 95 p. 100 rend probablement compte de toutes les situations correspondant au taux de chômage signalé pour cette période.

Poloz (1994) élargit la portée de certains de ces travaux, tout d'abord en étudiant les mouvements sectoriels, le « mauvais appariement » des travailleurs et des qualifications, et le concept général d'un chômage frictionnel en hausse, bien que les données probantes sur les mouvements intersectoriels soient rares (voir p. ex. Prasad, 1993). L'auteur se penche aussi sur le rôle des facteurs démographiques, reprenant en cela les travaux de Rose (1990), et signale que les tendances récentes de l'activité féminine ne concordent plus avec l'aspect des fluctuations démographiques qui motivent une hausse tendancielle du TCIS. En se servant de données qui vont jusqu'à la fin de 1993, Côté et Hostland (1994) tirent des conclusions analogues. Poloz examine aussi l'apport au TCIS des changements subis par le salaire minimum (voir également Fortin, Keil et Symons, 1994) ainsi que des fluctuations du taux de syndicalisation. Le premier de ces effets va en grande partie dans le mauvais sens, c'est-à-dire celui de déclins (par rapport aux salaires moyens) en 1975-1985 et d'une relative stabilité en 1985-1990, bien que les changements survenus en Ontario pendant les années 90 aient naturellement provoqué une légère hausse du minimum. De façon analogue, les taux de syndicalisation qui, selon Côté et Hostland (1994) avaient contribué à une légère croissance du TCIS pendant les années 70, ont nettement subi une baisse de 1985 à 1990, tout en manifestant une certaine reprise au cours des années 90, mais l'effet de ces changements sur le TCIS a certainement été restreint. Enfin, Poloz étudie les données relatives aux cotisations sociales de l'employeur, en raison de la hausse radicale que semblent subir ces cotisations (de 10 p. 100 à 14 p. 100, approximativement) pendant la période récente de 1989 à 1993. Les données à ce sujet sont imprécises et, sur le plan économétrique, il est difficile de distinguer cet élément d'autres facteurs du TCIS. De façon plus fondamentale, cette étude ne porte pas véritablement sur la question de l'*incidence* des cotisations, point critique pour la détermination des effets globaux de ce facteur sur l'emploi.

Persistance et « hystérèse »

Un important prolongement des recherches sur la mesure et l'interprétation du taux naturel de chômage se rapporte aux manifestations massives de la persistance du chômage, en particulier à la notion d'« hystérèse ». — cause du défaut empirique que semblent présenter les approches macroéconomiques traditionnelles du taux naturel, particulièrement en ce qui concerne la coexistence d'une inflation relativement élevée et d'un chômage qui continue à être élevé, certains chercheurs ont renoncé à chercher les facteurs structurels déterminants d'un TCIS fluctuant (recherche du type qui est documenté à la section précédente). Ils optent plutôt pour une conception du taux naturel qui en fait un paramètre variable dans le temps et dépendant, non seulement de facteurs

structurels exogènes, mais de l'histoire même du chômage. Ainsi, une perturbation macroéconomique grave, privant de travail une foule de travailleurs, peut non seulement faire augmenter le taux de chômage pendant cette période, mais aussi entraîner des effets durables (et même permanents) par le biais de processus tels que la déqualification et les pertes de capital humain.

À l'heure actuelle, il existe sur l'hystérèse un vaste corpus d'écrits, tant théoriques qu'empiriques, dont Jones (1995a) a récemment fait le compte rendu et dont il a approfondi certains concepts. Aux fins de notre étude, nous examinerons au premier chef les apports empiriques qui sont pertinents pour le marché du travail canadien. On notera également qu'il est possible d'envisager l'hystérèse aux deux niveaux microéconomique et macroéconomique. Dans le cas du chômage, par exemple, l'hystérèse pourrait découler d'une dépendance de la durée si les personnes ont plus de difficulté à trouver un emploi à un stade avancé de la période de chômage. Cependant, selon les circonstances et la structure du modèle général, ces effets microéconomiques peuvent ou non déboucher sur un effet macroéconomique observé à partir du taux de chômage (voir en particulier la discussion de Jones, 1995a, p. 120). Nous nous concentrons donc ci-dessous sur les écrits d'optique macroéconomique qui s'attachent à l'exploration empirique de la courbe de Phillips pour l'étude de l'hystérèse.

Le cadre théorique de la plupart des explorations macroéconomiques de la possibilité d'hystérèse est simple. Prenons une courbe de Phillips ajustée de façon à tenir compte des attentes d'inflation,

$$\pi_t = \pi_{t-1} + b(u_t - u_t^*)$$

où π_t, est le taux d'inflation, u, est le taux de chômage, et u_t^* est le taux « naturel » de chômage, pour une période t. Le premier terme sert à représenter les attentes d'inflation et pourrait comprendre un certain nombre de termes d'inflation retardés. Quant à l'hystérèse, le principe fondamental est que le taux « naturel » courant peut dépendre non seulement de variables structurelles et démographiques, représentées ici par x_t (avec un vecteur de coefficients *a*), mais également de la valeur antérieure du taux de chômage :

$$u_t^* = hu_{t-1} + ax_t$$

Puis, par substitution :

$$\pi_t = a\pi_{t-1} + b(u_t - hu_{t-1} - ax_t)$$

$$= a\pi_{t-1} + b(1-h)u_t + bh(u_t - u_{t-1}) - bax_t$$

et l'hystérèse équivaut à h = 1 lorsque la courbe de Phillips ne comprend pas le *niveau* du taux de chômage mais lorsque le *changement* du taux de chômage y est présent.

Parmi les premiers travaux de macroéconomie réalisés sur la possibilité d'hystérèse au Canada, il y a ceux de McCallum (1987 et 1988), de Phaneuf (1988) et de Fortin (1988 et 1989); explorant tous des cadres empiriques analogues à celui que nous avons esquissé ci-dessus, ces chercheurs n'ont pas réussi à mettre au jour de données à l'appui de l'existence de l'hystérèse. Cozier et Wilkinson (1990 et 1991) ont employé cette même approche pour formuler une courbe de Phillips modifiée de façon à tenir compte des attentes et imposant la restriction dite « accélérationniste » : la somme des coefficients des valeurs d'inflation retardées doit être égale à un. Ce procédé permet de représenter la courbe de Phillips selon les *changements* subis par le taux d'inflation, de même que selon un terme d'écart au potentiel de production (le degré auquel la production s'écarte d'un équilibre ou niveau potentiel) qui s'est révélé important dans leur analyse.

À l'aide de données trimestrielles sur la période 1963T3 à 1988T4, Cozier et Wilkinson examinent les changements survenus dans le taux d'inflation des prix (mesuré par l'indice synthétique des prix du PIB) en prévoyant certains changements dans le cours des produits de base et du pétrole ainsi qu'une variable dichotomique signalant l'intervention de la CLI. Compte tenu du niveau retardé et des changements parallèles survenus dans l'écart de production compris dans la spécification, les deux variables possèdent des coefficients positifs significatifs. Selon une autre formule, les variables de niveau et de changement de la production sont remplacées par des variables analogues liées au marché du travail. Toutes autres mesures de contrôle étant les mêmes, le coefficient de niveau de

l'écart du chômage est négatif de façon significative, tandis que le coefficient de changement est à peine différent de zéro. Dans l'une ou l'autre spécification, Cozier et Wilkinson constatent la présence d'un important effet de niveau, réfutant l'hypothèse de l'hystérèse et suggérant que les effets d'une désinflation permanente sont temporaires.

La seule exception importante qui ressorte du schème des études effectuées sur l'hystérèse au Canada est l'article de Fortin (1991), base de la conférence Innis prononcée lors de l'assemblée annuelle de l'Association canadienne d'économique. Bien que la spécification y soit en gros analogue à celle qu'emploie Fortin (1989), l'élément nouveau réside ici dans les valeurs retardées supplémentaires du changement survenu dans le taux de chômage (chez les hommes adultes). — lui seul, ce changement livre peu de résultats nouveaux en regard de la période de 1957 à 1984, visée par des travaux antérieurs. Cependant, à la suite de l'inclusion dans l'échantillon des six relevés annuels de 1985 à 1990, le chercheur rejette l'hypothèse de la stabilité des paramètres entre les deux périodes et explore la possibilité d'une rupture structurelle, qu'il situe en 1973. Grâce à ce simple changement, qui permet à certaines variables de l'équation estimative de prendre des coefficients différents pour les deux périodes de 1957-1972 et de 1973-1990, l'auteur constate que les résultats peuvent changer de façon étonnante.

Avec l'imposition de l'homogénéité des prix, le modèle privilégié de Fortin (équations 1-4 de son tableau 1) permet au terme constant, aux coefficients du niveau contemporain de chômage de même qu'aux termes de changement de différer dans les deux sous-périodes, tout en introduisant les deux valeurs annuelles retardées du terme de changement du chômage *uniquement* pour les années 1973-1990. Cette équation affiche des propriétés conventionnelles pour la sous-période de 1957 à 1972, parallèlement à une hystérèse légèrement « négative » et un taux naturel implicite de 4,8 p. 100. Cependant, pour la période de 1973 à 1990, l'effet du niveau de chômage devient négligeable, alors que la variable de changement courante possède un coefficient de -0,38, avec un écart type de 0,14. Voilà qui appuie fortement l'hypothèse de l'hystérèse positive. Si l'on omet alors l'effet de constance et de niveau, le modèle estimatif qui en résulte affiche une hystérèse intégrale, et le changement temporaire survenu dans le chômage n'a aucun effet à long terme sur le taux d'inflation. Plus récemment, Fortin (1993) élargit cette analyse, à l'aide de données d'ensemble comparatives sur la période de 1973 à 1990 pour le Canada, et de 1966 à 1990 pour les États-Unis. Ces travaux sont venus confirmer le constat antérieur d'une hystérèse au Canada et ils révèlent l'existence d'effets semblables aux États-Unis, résultats qui ont de quoi étonner si l'on songe au comportement ultérieur du taux de chômage aux États-Unis.

Deux auteurs suggèrent cependant que les résultats de Fortin ne sont pas inattaquables, en mettant en doute que l'hystérèse sous cette forme puisse expliquer la hausse tendancielle manifestée par le chômage au Canada. Tout d'abord, Poloz et Wilkinson (1992) examinent les études de Fortin (1991) et de Cozier et Wilkinson (1991) principalement sous l'angle de *sources de données* autres, dans le but de cerner la cause de divergence de leurs résultats. Les méticuleuses répétitions de ces auteurs comportent une multitude de détails, mais leur principal mérite est de montrer que l'utilisation de mesures autres du taux naturel ou de la production possible, de périodicités autres des données (données annuelles ou trimestrielles), de mesures autres du taux d'inflation, et ainsi de suite, aboutit à constater que les arguments à l'appui de l'hystérèse sont en somme fragiles, tandis que les arguments réfutant cette hypothèse sont beaucoup mieux fondés.

En deuxième lieu, Jones (1995a, chapitre 5) examine également les méthodes employées par Fortin (1991) et Cozier et Wilkinson (1991), mais en acceptant d'autres formules de spécification de modèle (tout en conservant les premiers fichiers de données). Plus particulièrement, l'auteur explore d'autres paramètres : structures de termes d'erreur, périodes d'échantillon, points de rupture, inclusion ou exclusion de variables retardées, périodicité des données, et ainsi de suite. Ici encore, de nombreux résultats vaudraient d'être signalés, mais la conclusion d'ensemble est tout à fait claire : les données permettant d'invoquer l'hystérèse à propos du chômage au Canada sont assez ténues, alors que celles qui militent contre ce point de vue sont relativement probantes.

Enfin, il est opportun de mentionner brièvement certains travaux récents réalisés à la Banque du Canada et qui poussent plus avant l'analyse de l'hystérèse du marché du travail au Canada. Laxton, Shoom et Tetlow (1992) constatent (par simulation) que les problèmes qui se rattachent à la mesure de la production potentielle entraînent une déformation systématique vers le bas de l'effet de niveau estimatif et une déformation systématique vers le haut du coefficient de changement estimatif pour ce qui est de l'écart de production, deux déformations qui pourraient erronément indiquer la présence d'une hystérèse. Dans la même veine, Laxton, Rose et Tetlow (1993a) simulent un modèle à l'aide d'une courbe de Phillips non linéaire et démontrent que, en se servant de mesures types unidimensionnelles de la production potentielle, l'économètre court le danger de rejeter erronément la non-linéarité. Également, Laxton, Rose et Tetlow (1993b) font appel à une méthode de filtrage multidimensionnelle pour arriver, à l'aide de données sur l'inflation, à cerner la production potentielle (et, par là, l'écart de production). Ils découvrent des signes de non-linéarité dans les données annuelles sur la période de 1973 à 1991 au Canada, à l'instar de McCallum (1988). Une question reste sans réponse, à savoir si les mesures d'un écart de production issues d'un modèle non linéaire livreraient pour leur part des résultats analogues; en effet, celles que nous utilisons ici proviennent d'une spécification linéaire, mais servent par la suite à la mise au point d'un modèle privilégié, non linéaire.

Dans l'ensemble, si l'apparente augmentation tendancielle du chômage dans de nombreuses économies, dont celles du Canada, se prête sans aucun doute à une explication fondée sur l'hystérèse, on peut difficilement conclure que les données à l'appui d'un mouvement concomitant d'inflation et de chômage militent en faveur d'une telle explication pour le Canada. S'il est possible de découvrir un ensemble de données et une spécification ne contredisant pas l'hystérèse, cette hypothèse reste fragile et ne concorde pas avec l'orientation générale des données et des analyses dont nous disposons actuellement.

Rôle du régime d'assurance-chômage

Généralement parlant, rares sont les analystes qui mettent en doute le fait que l'amplification du régime d'assurance-chômage en 1971 ait joué un rôle dans la hausse du chômage au Canada. Il pourrait cependant être utile d'observer que 1) l'analyse des données économétriques sur les années suivant immédiatement le virage de 1971 n'a révélé (après bien des débats) que des effets macroéconomiques relativement restreints (Grubel, Maki et Sax, 1975a et 1975b; Green et Cousineau, 1976; Kaliski, 1975) et que, 2) à une exception près dont nous traiterons ci-dessous, la plupart des réformes subséquentes ont abouti au resserrement du régime d'a.-c. et à sa plus grande parcimonie. Très certainement, en comparaison avec celui des États-Unis, le régime canadien a plus d'envergure et est plus complet, et cette différence d'ordre national a pu persister ou même s'accentuer, étant donné que le régime canadien a diminué d'importance plus lentement que celui des États-Unis. Cela étant dit, il est moins évident qu'une *modification* quelconque du degré de générosité du régime puisse être mise en rapport avec la divergence des situations canadienne et américaine sur le plan du chômage, après les récessions du début des années 80. C'est en 1971 que le régime d'assurance-chômage canadien a connu sa grande expansion, alors qu'on situerait pendant les années 80 l'apparition de la disparité des taux de chômage — bien que, ce qui ne manque pas d'intérêt, Blank et Card (1991) fassent remonter au début des années 80 un certain recul de la protection américaine au plan de l'assurance-chômage. Malgré l'impression répandue qu'une telle disparité des régimes d'a.-c. doit être importante, il s'est souvent révélé difficile, au niveau d'une analyse empirique plus détaillée, de cerner exactement, au plan quantitatif, quelles mesures d'a.-c. auraient pu avoir un effet contre-incitatif et donner lieu à des mouvements notables du taux national de chômage. Dans cette section, nous passerons en revue les principales conclusions des recherches menées sur le régime canadien d'assurance-chômage et ses retombées sur les réalités du chômage.

Le remarquable article de Ham et Rea (1987), l'une des premières études sérieuses du régime canadien d'assurance-chômage fondées sur des faits d'ordre microéconométrique, emploie des données sur la période 1975-1980 qui sont tirées du Fichier longitudinal sur la main-d'oeuvre d'Emploi et Immigration Canada. L'échantillon de cette étude est composé uniquement d'hommes et, à l'aide des données administratives du programme d'a.-c., les auteurs se penchent sur deux formes possibles de dépendance à l'égard de la durée (la façon dont la probabilité de cessation des prestations d'a.-c. varie au fil de la période de prestations). Tout d'abord, si l'on suppose constant le droit ou l'admissibilité aux prestations, une personne peut manifester à l'égard de la durée une dépendance (réelle), induite par toute une gamme de facteurs non observés. Ces facteurs peuvent être, par exemple, une modification de la répartition perçue de l'offre salariale, la modification de l'intensité de la recherche d'emploi au fil du temps, le resserrement des contraintes monétaires au fur et à mesure de l'épuisement des ressources si les périodes se prolongent. En deuxième lieu, même en l'absence de ces facteurs, une certaine forme de dépendance à l'égard de la durée est probablement induite par le programme d'assurance-chômage même — les semaines d'admissibilité s'amenuisant, le travailleur peut être de plus en plus disposé à accepter un emploi de qualité inférieure. La différence la plus notable entre ces deux types de dépendance à l'égard de la durée est que le degré d'admissibilité aux prestations d'a.-c. compte au nombre des données administratives observables, alors que les autres facteurs pouvant entraîner une réelle dépendance à l'égard de la durée peuvent passer inaperçus.

Il faut interpréter avec prudence les résultats de Ham et Rea, car leurs données peuvent donner lieu à de graves problèmes. Les données d'ordre démographique sont peu consistantes et, en ce qui touche la plus grande partie de la période visée, les salaires supérieurs au maximum assurable ne sont pas notés. Comme les salaires observés qui dépassent la valeur maximum admissible à l'assurance-chômage peuvent donner lieu à des variations indépendantes sur le plan des salaires et avantages, l'absence de ce genre de données signifie que le salaire correspondant à l'emploi détenu avant la période de prestations peut être étroitement colinéaire par rapport aux prestations. Cela établi, deux faits ressortent. D'abord, les effets **possibles** de l'épuisement des prestations d'a.-c. semblent importants : selon divers modèles économétriques, le taux de risque anticipé (probabilité conditionnelle de transition) pour ce qui est du passage du chômage à l'emploi s'élève vers le stade des 24 semaines. En deuxième lieu, compte tenu de cet « effet d'admissibilité », les prévisions révèlent un déclin du taux de risque parallèlement à la durée, même lorsqu'un facteur non paramétrique d'hétérogénéité non observée est incorporé, comme dans Heckman et Singer (1984). Les conclusions générales sont les suivantes : i) le taux de risque diminue pendant les premières semaines d'une période de chômage; ii) le taux de risque demeure assez stable pendant la plus grande partie de l'intervalle entre le stade des 10 semaines et celui des 40 semaines; iii) le taux de risque anticipé augmente avec la durée des longues périodes, bien qu'un petit échantillon de ces périodes donne à penser que cette augmentation est probablement non significative au plan statistique.

Certaines de ces constatations sont présentes chez Belzil (1990), article qui se fonde également sur les données du Fichier longitudinal d'EIC. Dans le cas de Belzil, la période va de janvier 1972 à décembre 1984. Visant une période de temps plus longue que Ham et Rea, cet auteur arrive à deux grandes conclusions. Tout d'abord, les effets anticipés de l'a.c. durent *plus longtemps* que la période de chômage en cause, ce qui a une incidence principalement sur la qualité de l'appariement et la capacité du travailleur à trouver un emploi plus stable. En deuxième lieu, compte tenu de ces facteurs, il n'existe pas d'autres données à l'appui d'une dépendance à retardement à l'égard de la durée; l'ajout de semaines supplémentaires à la période de chômage ne modifie pas substantiellement la probabilité que la personne mette fin à la période d'emploi subséquente.

Ces deux études, comme bien d'autres dans le corpus foisonnant des écrits sur l'assurance-chômage au Canada, ne permettent pas une grande part d'évaluation quantitative quant à l'impact global de l'a.-c. sur les niveaux de chômage et n'examinent pas

directement les changements apportés à la législation sur l'assurance-chômage qui ont pu jouer un rôle dans la hausse du chômage au Canada, pendant les années 80 et plus tard. D'un apport précieux à ce débat sur les politiques, toutefois, est l'article de Milbourne, Purvis et Scoones [MPS] (1991). Ces auteurs examinent l'impact de la prolongation des prestations d'a.-c. et, plus particulièrement, d'un changement (apparemment mineur) apporté à la politique d'a.-c. en 1977. Ce changement comportait deux volets : 1) on mettait fin aux « prestations complémentaires au niveau national »; 2) on procédait à la refonte des « prestations complémentaires régionales ». En remplacement des dispositions de 1971 fondées sur le taux de chômage régional par rapport à la moyenne nationale, les règles gouvernant les prestations par région mises en vigueur en 1977 avaient pour effet de prolonger l'admissibilité aux prestations de quatre semaines pour chaque point de pourcentage (moyenne fluctuante des trois derniers mois) au-delà de 4 p. 100 du taux de chômage régional, avec une prolongation maximale de 32 semaines. Le principal constat de MPS est simple : comme de nombreuses régions économiques de l'a.-c. ont enregistré de forts taux de chômage en 1981-1982, cette mesure à l'égard des prestations régionales a mené à une hausse substantielle du nombre maximal des semaines d'admissibilité. MPS présentent des chiffres approximatifs, fondés sur des données provinciales, qui suggèrent que la moyenne nationale du nombre maximal des semaines de prestations d'a.-c. (moyenne pondérée par le nombre des actifs de la province) passe, de 24 semaines qu'elle était en 1981, à environ 40 semaines en 1983, pour décliner très lentement au cours des années suivantes.

À partir de ce constat, MPS procèdent à deux niveaux. Au premier, ils exposent un modèle microéconomique classique de l'offre de travail, où le chômage est considéré comme une période de loisirs et selon lequel chaque agent relève d'un des trois groupes suivants : les non-actifs (qui ne travaillent jamais ou ne reçoivent jamais de prestations d'a.-c.), les prestataires de l'a.-c. (qui travaillent toujours pendant la période minimale ouvrant droit aux prestations et perçoivent des prestations pendant la période maximale d'admissibilité) et les actifs (qui travaillent sans discontinuer). Les agents diffèrent en raison d'un paramètre non observé de préférence (pour les loisirs) et, par conséquent, ce cadre présente deux critères de démarcation, qui partagent la population en trois groupes. Les auteurs démontrent que ces valeurs de démarcation sont affectées par les paramètres du régime d'a.-c. (par exemple, la durée de la période ouvrant droit aux prestations et la période d'admissibilité à ces prestations), de sorte que le taux de chômage répond effectivement et exactement au type de changement auquel ont donné lieu la législation de 1977 et la grave récession de 1981-1982. Si les salaires demeurent constants, une plus longue période de prestations augmente la durée du chômage des prestataires et peut aussi toucher l'incidence (en abaissant l'incidence de l'a.-c. chez les prestataires existants tout en élevant le taux d'incidence de l'a.-c. chez ceux qui n'avaient pas été prestataires antérieurement). Si l'on peut dire des salaires qu'ils sont endogènes, toutefois, le taux d'équilibre du chômage, selon le modèle, dépend de façon *ambiguë* de la période d'admissibilité, fait qui brouille peut-être l'interprétation privilégiée par MPS.

Empiriquement, les arguments avancés par MPS sont de nature macroéconomique et comportent l'ajout de paramètres tenant à l'assurance-chômage à un simple modèle autorégressif du premier ordre du chômage mensuel. Les estimations démontrent que les paramètres de politique ont un certain rôle, le coefficient autorégressif du chômage mensuel chutant à 0,776 (statistique t 7,89) pour la période de 19786 1988:3, où les variables de l'a.-c. sont comprises, en comparaison d'un coefficient de 0,904 (statistique t 9,31) dans un modèle dynamique plus riche (tableau 1, p. 807), sans inclusion des paramètres de politique de l'a.-c. Les auteurs font observer que cette estimation ponctuelle de 0,776 est très proche du chiffre de 0,780 (statistique t 8,97) enregistré pour la période de 1966:7-1978:5 par le modèle sans variables de politique, ce qui fait penser que les mesures de contrôle de l'a.-c. sont responsables d'une persistance apparemment accrue après 1978. De plus, une simulation dynamique du chômage — basée sur les chiffres réels de la production et faisant une place au *feed-back* entre les taux de chômage prévus pour une année et les taux d'admissibilité aux prestations de la suivante — est tout à fait apte à dessiner le profil temporel du chômage déclaré, alors que la suppression du feed-back issu des politiques mène à surestimer les taux de chômage antérieurs à 1982 et à sous-estimer considérablement les taux des années suivantes.

Dans un sens étroit, le modèle de MPS réussit mal à expliquer les schèmes de chômage observés, surtout à l'égard des données d'ordre microéconomique sur le phénomène. Les périodes de chômage ont une durée très variable, la durée moyenne étant de beaucoup inférieure à la période maximale d'admissibilité, par contraste avec les prévisions spécifiques du modèle microéconomique de MPS. Dans un sens plus large, toutefois, la question se révèle beaucoup plus complexe.

Deux arguments en rapport avec la thèse de MPS sont présentés par Card et Riddell (1993), (qui les appliquent à d'autres types de données et à d'autres points de vue dans leur article de 1995 sur la même question). Tout d'abord, prenant comme sujets les chefs de famille déclarés en chômage selon l'EPA de 1987 (Enquête sur les finances des consommateurs), les auteurs étudient leurs relevés d'emploi respectifs pour l'année précédente, afin de déterminer le nombre des semaines de travail qui leur ouvrent droit à l'admissibilité aux prestations. Ayant recours aux taux de chômage des diverses régions du marché du travail, les chercheurs sont en mesure de calculer le nombre maximal (hypothétique) de semaines d'admissibilité à l'assurance-chômage de chaque personne en juin de chaque année pour la période de 1972 à 1989; ces chiffres sont ensuite regroupés pour chaque région d'a.-c. et pondérés par des critères fondés sur la population de 1981. En comparaison avec des données sur la moyenne des périodes de prestations d'a.-c. (environ 21 semaines pour 1983, par exemple), cette série livre des chiffres tout à fait différents (environ 48 semaines pour 1983), mais les deux séries avaient évolué de façon tout à fait voisine avant le début et jusqu'au milieu des années 80. Pour la période de 1985 à 1989, cependant, les taux d'admissibilité ont chuté, conséquence du déclin général du chômage à la fin des années 80, alors que la durée moyenne des périodes de prestations restait élevée (plus de 18 semaines) au cours de 1989. Si les paramètres de politique de l'a.-c. ont joué un rôle majeur sur l'incidence ou la durée au début des années 80, cette divergence suggère que l'importance de ce rôle a considérablement décru plus tard dans la décennie.

En deuxième lieu, Card et Riddell (1993) présentent des données sur les schèmes d'emploi des chômeurs pendant l'année précédente. Chez les hommes, l'augmentation de la période de non-emploi passée en chômage est considérable chez ceux qui avaient à leur actif l'année précédente 0, 10 et 12 semaines d'emploi; par contre, chez les femmes, cette augmentation est plus uniforme pour l'ensemble des situations d'emploi (avec un certain regroupement autour des 10 ou 12 semaines et des 20 semaines). Les chercheurs interprètent les concentrations des 10-12 semaines chez les deux sexes et des 20 semaines chez les femmes comme étant, en partie, des réactions aux mesures incitatives du régime d'a.-c. (à ce sujet, voir aussi Green et Riddell, 1993b), mais le regroupement à *zéro* semaine d'emploi est plus difficile à attribuer à l'a.c. Les taux relatifs de prestations d'a.-c. au Canada et aux États-Unis cités dans l'article indiquent que, chez les personnes qui n'ont à leur actif aucune (zéro) semaine de travail, le taux des prestations a *diminué* au Canada pendant les années 80. Comme ce groupe est en grande partie responsable de l'augmentation des taux de chômage, il est difficile d'interpréter ce fait comme le résultat d'un relâchement croissant des règles du régime d'a.-c.

L'article de Corak et Jones (1995) apporte des arguments plus directement liés à l'approche de MPS, par l'examen des données administratives du programme canadien d'a.-c. Dans un compte rendu simple, les auteurs donnent des précisions sur le nombre des prestataires d'a.-c. qui en sont au stade des prestations complémentaires régionales, et ils étudient de quelle façon ces chiffres varient par rapport à la récession des années 80. Les bénéficiaires de prestations complémentaires régionales formaient, en 1978, 18,5 p. 100 de tous les prestataires, pourcentage qui a grimpé jusqu'à 28,1 p. 100 en 1984 pour retomber à 24,1 p. 100 en 1989. Autrement dit, si le nombre des bénéficiaires des prestations complémentaires régionales était demeuré au niveau de 1981 pendant toutes les années 80, le taux de chômage aurait été plus bas de 0,8, 1,6 et 1,2 point de pourcentage en 1982, 1983 et 1984, respectivement. S'ils ne sont pas négligeables, ces effets ne mènent pas pour autant à la conclusion que les prestations régionales ont été la cause principale ou directe de la persistance du phénomène au début des années 80. Tout au plus peut-on dire que les effets indirects (par exemple, la durée potentielle des prestations d'a.-c. versées à l'ensemble des prestataires) auraient dû être particulièrement marqués pour que les changements survenus en 1977 jouent un rôle majeur, compte tenu de la carence de données à l'appui d'effets directs.

Un autre volet des recherches effectuées sur les effets de l'assurance-chômage porte sur le phénomène de réitérance, ou recours répété à l'a.-c. Corak (1991b, 1993a et 1993b) fait appel aux dossiers administratifs de l'assurance-chômage pour documenter la nature des demandes à répétition et pour évaluer divers modèles à l'égard des déterminants de cette réitérance. — compter de 1971, Corak procède à la « numérotation séquentielle », de toutes les périodes de prestations des sujets et montre que, si le régime semble présenter une sorte de stabilité (en ce qui concerne les demandes à répétition), la plupart des périodes ne sont pas des premières périodes. En 1985, par exemple, environ 40 p. 100 des périodes de prestations chez les hommes portent un numéro séquentiel de 5 ou plus, tandis que le chiffre correspondant chez les femmes se rapproche de 20 p. 100. De même, en 1989, les périodes initiales ne formaient qu'environ 20 p. 100 du total (chez les deux sexes). De toute évidence, le régime d'a.-c. comporte une grande part de réitérance.

Mais il n'est pas certain qu'un modèle approprié devrait privilégier l'évaluation des demandes à répétition. Même en l'absence d'un état de dépendance véritable (à l'égard de la durée ou de la réitérance, ou de dépendance à retardement), il est naturel de s'attendre à ce que les mêmes personnes fassent appel plusieurs fois à l'assurance-chômage, une foule de traits propres à ces personnes ou à une situation économique étant fixes ou récurrents. Dans cette optique (le « modèle néoclassique » de Corak), le degré de réitérance auquel il faut s'attendre est très difficile à quantifier, mais soulignons de nouveau qu'un fort degré de réitérance ne manifeste pas nécessairement une dépendance. Certains travaux récents de Lemieux et MacLeod (1995) portent sur la mise au point d'un modèle de la réitérance qui tient compte de l'hétérogénéité non observée (c.-à-d. doté de mesures de contrôle d'un effet personnel fixe), mais leurs résultats sont plutôt mitigés.

Tout compte fait, notre survol d'un corpus aussi vaste que diversifié d'écrits relatifs à l'assurance-chômage et à ses effets sur le phénomène du chômage débouche sur une constatation analogue à celle de l'étude plus fouillée de Corak (1994b), qui n'a pas non plus réussi à découvrir les données microéconomiques nécessaires pour établir un lien entre l'assurance-chômage et la durée des périodes de chômage au Canada. Les travaux quasi expérimentaux qu'a réalisés récemment Jones (1995b) quant aux effets sur le marché du travail des modifications récentes de la législation de l'assurance-chômage (projet de loi C-113) ont l'avantage, par rapport aux travaux précédents, d'une source exogène de variation de programme, bien que les constatations, ici encore, concordent avec celles d'une foule d'autres travaux qui ont mis en lumière des effets comportementaux apparemment faibles. La plupart des études constatent que l'a.-c. a des effets, soit directement sur la durée du chômage, soit indirectement, par le biais des conditions d'admissibilité à l'a.-c. — ce qui touche la durée d'emploi (et, par là, l'incidence du chômage) — et que, même si ces effets portent souvent le signe attendu, il est légitime de conclure que l'ampleur des effets cernés n'a pas été marquée, surtout si l'on songe à l'ampleur des mouvements qu'a connus le chômage au Canada pendant les années 80 et 90.

Conclusions

En bilan de la recherche actuelle sur les tendances du chômage au Canada, il y a de nombreuses réussites restreintes et partielles, dont la somme ne réussit pas à livrer un tableau d'ensemble satisfaisant. Les questions de mesure jouent un certain rôle, surtout pour la comparaison du chômage au Canada et aux États-Unis, mais la part de ce facteur est certainement assez réduite. Des tentatives de définition du « taux naturel » de chômage au Canada ont mené à une large gamme d'estimations, sans apporter beaucoup de

précisions sur les causes d'évolution du taux naturel. Une explication prometteuse de la persistance extrême du chômage, l'hystérèse, aura probablement abouti à une impasse, du moins dans sa présente conceptualisation. Enfin, les nombreuses études réalisées sur l'assurance-chômage au Canada, dont certaines ont été analysées ici de façon explicite, ont donné lieu à des résultats intéressants et ont permis de mieux comprendre la manière dont les paramètres d'un régime peuvent se répercuter sur nombre d'aspects du comportement du marché du travail. Mais ces études n'ont pas débouché sur des explications vraiment satisfaisantes de l'évolution globale du taux de chômage, peut-être parce que l'assurance-chômage n'est pas la cause véritable des changements qu'a subis le phénomène du chômage au cours des deux dernières décennies. Une autre orientation à explorer consisterait à revenir aux données et aux hypothèses émises sur les tendances en matière de qualité d'emploi, ainsi que nous en avons traité au chapitre précédent, à évaluer l'incidence des hypothèses de l'accroissement des échanges et des changements technologiques à la fois sur la qualité de l'emploi et, moyennant l'action de mécanismes institutionnels appropriés tels que le régime d'assurance-chômage, sur le chômage. Fait paradoxal, le grand mérite de l'« hypothèse de l'OCDE » pourrait découler de la faiblesse apparente des autres explications liées au marché du travail en ce qui concerne les tendances récentes du chômage.

TABLE DES MATIÈRES

5. Législation de protection de l'emploi au Canada, aux États-Unis et en Europe

Introduction

La législation relative à la protection de l'emploi (LPE) englobe toute forme de réglementation ayant pour effet d'augmenter pour les entreprises les coûts, en temps ou en argent, du licenciement (ou cessation d'emploi). — titre d'exemples, mentionnons le préavis obligatoire en cas de cessation d'emploi collective; l'indemnité de départ; l'obligation de consulter les autorités locales, et même la fixation de taux particuliers de cotisations à l'assurance-chômage. Il existe, sous une forme ou une autre, des lois de protection de l'emploi dans tous les pays développés, mais avec des variations considérables d'un pays à l'autre (et d'un secteur de compétence à l'autre au Canada) quant à leur portée et à leur rigueur. Le but du présent chapitre est de donner des précisions sur ces variations. Nous étudierons tour à tour la situation du Canada, des États-Unis et d'autres pays de l'OCDE à cet égard.

Législation de protection de l'emploi au Canada

Au Canada, deux grands corpus législatifs protègent le travailleur d'un congédiement injustifié. Le premier est la *common law,* qui réglemente l'exécution des contrats de travail dits de gré à gré. Les contrats de travail sans stipulation de durée peuvent être interrompus de deux façons : par une mise à pied justifiée ou par la remise à l'employé d'un préavis raisonnable (Arthurs et coll., 1981).

Les causes légitimes d'une mise à pied sont définies par les lois relatives aux congédiements injustes, de même que par les lois provinciales sur les relations du travail et les codes provinciaux des droits de la personne. Comme les causes légitimes ne reposent pas sur des motifs d'ordre économique, la common law canadienne exige normalement que l'on donne à l'employé un préavis « raisonnable ». Advenant conflit, ce qu'on entend par « raisonnable » est déterminé par un juge, qui doit tenir compte des éléments suivants : pratiques usuelles dans l'industrie et le secteur géographique; périodicité de la paie (horaire, hebdomadaire, mensuelle, etc.); enfin, difficulté qu'aura l'employé à se trouver un nouvel emploi. Cependant, seules les personnes relativement à l'aise peuvent intenter une action civile, car celle-ci peut être onéreuse et la sentence arbitrale sanctionnant un congédiement injuste est fondée sur les gains de l'employé.

Un deuxième corpus législatif protège le travailleur d'un congédiement injustifié. Au Canada, tous les secteurs de compétence ont édicté des règles prescrivant la remise d'un préavis, dont le tableau 3 donne les modalités. Dans la plupart de ces secteurs, le préavis réglementaire est fonction de la durée de service. Le délai de préavis va de 1 semaine, pour les travailleurs relativement nouveaux, à 8 semaines pour les travailleurs qui ont 10 ans ou plus d'ancienneté; la remise d'une certaine somme peut tenir lieu de préavis. Il faut également relever que, au Canada, dans un certain nombre de secteurs de compétence, les travailleurs doivent donner un préavis à leur employeur s'ils ont l'intention de quitter leur emploi; mais il n'est pas certain qu'il existe des recours effectifs dans le cas du non-respect de cette règle *(La législation en matière de normes d'emploi au Canada,* diverses années).

TABLEAU 3 :

TABLEAU 3 :

Délai de préavis à respecter en cas de cessation d'emploi dans les divers secteurs de compétences du Canada, 1995					
Cessation d'emploi individuelle				Cessation d'emploi collective	
Compétence	**Ancienneté**	**Préavis de l'employeur (en semaines)**	**Préavis de l'employé (en semaines)**	**Nombre d'employés**	**Préavis (en semaines)**
Fédérale	3 mois +	2	aucun	50 +	16
Alberta	3 mois - 2 ans	1	2 semaines .	aucune disposition spéciale	
	2 ans - 4 ans	2			
	4 ans - 6 ans	4			
	6 ans - 8 ans	5			
	8ans-10ans	6			
	10 ans +	8			
Colombie- Britannique	6 mois - 3 ans	2	aucun	aucune disposition spéciale	
	3 ans	3			
	1 sem. de plus par année d'ancienneté suppl..-max 8 sem.	8			
Manitoba	1 mois + .	1 période de paie	idem	50 - 100	10
				101 - 300	14
				300+	18
Nouveau- Brunswick	6 mois - 5 ans	2	aucun	10 ou plus s'ils, représentent 25% de la main-d'oeuvre de l'employeur	6
	5 ans +	4			
Terre- Neuve	1 mo - 2 ans	1	idem	50 - 199	8
	2 ans +	2		200 - 499	12
				500+	16
Nouvelle- Écosse	moins de 2 ans	1	idem	10 - 99	8
	2 ans - 5 ans	2		100 - 299	12
	5ans-10ans	4		300+	16
	10ans+	8			
Ontario	3 mois - 1 an	1	si employés depuis moins de 2 ans, 1 sem. si employés depuis 2 ans et +, 2 sem.	50 - 199	8
	1 an-3ans	2		200 - 499	12
	3 ans - 4 ans	3		500+	16
	4 ans - 5 ans	4			
	5 ans - 6 ans	5			
	6 ans - 7 ans	6			
	7 ans - 8 ans	7			
	8 ans +	8			
Île-du-Prince-Édouard	6 mois - 5 ans	2	si employés depuis 6 mois et moins de 5	aucune disposition spéciale	

	5 ans+	4	ans, 1 sem si employés depuis 5 ans ou +, 2 sem.		
Québec	3 mois - 1 an	1	aucun	10 - 99	2 mois
	1 an-5ans	2		100 - 299	3 mois
	5 ans-10 ans	4		300 +	4 mois
	10 ans+	8			
Saskatchewan	3 mois - 1 an	1	aucun	10 - 49	4
	1 an - 3 ans	2		50 - 99	8
	3 ans - 5 ans	4		100+	12
	5 ans -10 ans	6			
	10 ans +	8			
Territoires du Nord-Ouest	90 jours - 3 ans	2	aucun	25 - 49	4
	1 sem. de plus par année d'ancienneté suppl. - max 8 sem.	8		50 - 99	8
				100 - 299	12
				300+	16
Yukon	6 mois +	1	idem	25 - 49	4
				50 - 99	8
				100 - 299	12
				300+	16
Source : Travail Canada, *La législation en matière de normes d'emploi au Canada.*					

On a aussi énoncé des restrictions en ce qui touche la cessation d'emploi collective dans 11 des 13 provinces ou territoires. Le nombre de travailleurs réglementaire dans le cas d'une cessation d'emploi collective est habituellement de 50 ou plus, et ces derniers doivent être licenciés par une même entreprise durant une même période de 4 semaines, dans toutes les provinces ou territoires sauf en Colombie-Britannique, où cette période est de 2 mois, et au Québec, où la durée de cette période n'est pas explicitement précisée. Le délai du préavis devant être remis aux employés va de 8 à 18 semaines, selon le nombre de personnes visées. Notons que des exceptions sont prévues, au titre de « circonstances imprévisibles », telles que cataclysmes naturels, dans tous les cas de cessations d'emploi collectives ci-dessus mentionnés.

Dans la plupart des secteurs de compétence du Canada, à la différence de la filière prescrite par la common law canadienne, les recours de l'employé en cas de non-respect des règles ou lois touchant le préavis minimum sont rapides et relativement peu coûteux. Cela est vrai, en partie parce que des préavis obligatoires sont prévus par la plupart des lois provinciales sur les normes de travail équitables, qui définissent des normes minimales à l'égard d'une large gamme de conditions de travail et qui sont régies par un organisme établi à cet effet. Par exemple, en Ontario, l'employé n'a qu'à exposer sa situation au bureau des normes d'emploi, oralement ou par lettre. La plainte fait l'objet d'une enquête et, si l'employeur est trouvé coupable, le juge peut lui ordonner de verser le salaire correspondant à la période de préavis réglementaire.

Dans certaines provinces ou territoires du Canada, la législation de protection de l'emploi prévoit également une indemnité de départ lors de certains types de cessation d'emploi. Dans les secteurs de compétence fédérale, le montant de l'indemnité n'est pas considérable : il équivaut à 2 jours de salaire par année de service. En Ontario, l'indemnité et autres compensations de départ ne valent que lors de cessations d'emploi collectives et pour les employés qui ont 5 ans et plus d'ancienneté, mais, dans ces cas, le montant des indemnités est assez élevé : il équivaut à 1 semaine de salaire pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 26 semaines.

Enfin, par leurs dispositions de protection de l'emploi, la plupart des provinces et territoires canadiens dotés d'une réglementation sur les cessations d'emploi collectives forcent l'employeur à établir et à financer un « comité d'adaptation de la main-d'oeuvre » où sont représentés les travailleurs, afin de mettre au point un programme d'adaptation à l'intention des travailleurs et d'aider ces

derniers à se trouver un nouvel emploi. De plus, les entreprises doivent consulter les autorités locales et coopérer avec elles quant aux mesures à prendre advenant une fermeture d'établissement.

Les lois de protection de l'emploi et la règle du préavis obligatoire ne sont pas d'apparition récente au Canada. Les lois canadiennes de common law sur le préavis trouvent leur origine dans le *Statute of Artificers* anglais de 1563. En vertu de cette loi, la durée de tout embauchage devait être d'au moins un an, et le congédiement n'était réputée légitime que sur démonstration devant deux juges de paix d'un motif valable, ou après remise d'un préavis d'un trimestre de la part de l'une ou l'autre partie Uacoby, 1982). — compter de la révolution industrielle, la règle du préavis est devenue impraticable à l'égard des nouveaux emplois manuels de l'industrie. C'est ainsi que, au lieu d'exiger un préavis de trois mois, la common law canadienne n'a plus exigé qu'une période « raisonnable » de préavis, ce qui est encore le cas aujourd'hui.

Les tableaux 4 et 5 donnent un aperçu des tendances relatives au délai des préavis réglementaires, de 1970 à 1995; le premier se rapporte à la cessation d'emploi individuelle, et le second à la cessation d'emploi collective. Selon le tableau 4, en 1970, il n'existait de lignes directrices en matière de préavis lors de cessations d'emploi individuelles que dans la moitié des provinces ou territoires canadiens; en 1989, tous les secteurs exigeaient le préavis, un délai de 8 semaines étant la norme pour les travailleurs ayant 10 ans ou plus d'ancienneté. Le tableau 5 indique que, en 1970, seules 2 provinces étaient dotées de lois régissant les cessations d'emploi collectives; en 1989, ce type de loi existait dans 9 des 13 provinces ou territoires; en 1995, ce nombre était passé à 11. Soulignons que, dès le début des années 80, l'Ontario et les secteurs de compétence fédérale avaient adopté une réglementation sur les indemnités de départ.

TABLEAU 4 :

TABLEAU 4 :

Délai de préavis à respecter en cas de cessation d'emploi individuelle dans les divers secteurs de compétence du Canada, 1970-1995* (ien semaines)

	Année: 19--																								
Compétence	**70**	**71**	**72**	**73**	**74**	**75**	**76**	**77**	**78**	**79**	**80**	**81**	**82**	**83**	**84**	**85**	**86**	**87**	**88**	**89**	**90**	**91**	**92**	**93**	**94**	**95**
1. Fédérale		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2		2
2. Alberta				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	8	8	8		8		8
3. C.-B.												8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8		8
4. Manitoba**	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1		1
5. N.-B.																4	4	4	4	4	4	4		4		4
6. Terre-Neuve**	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2		2
7. N.-É.	1	1	1	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8		8
8. Ontario	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8		8
9. Î.-P.-É.		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		4		4
10. Quebec**	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8		8
11. Sask.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		8		8
12. T.-N.-O.																				8	8	8		8		8
13. Yukon																	1	1	1	1	1	1		1		1

Sources : Travail Canada, *La législation en matière de normes d'emploi au Canada*, diverses années.

Canadian Labour Law Reporter.

* Calcul en fonction du nombre de semaines de préavis auxquelles a droit un travailleur ayant 10 ans ou plus d'ancienneté que est payé à la semaine.

** Avant 1979 et 1981 respectivement, et, dans le cas du Manitoba, pendant toute la période; à Terre-Neuve et au Québec, le préavis était établi en fonction de la périodicité de la paie.

TABLEAU 5:

TABLEAU 5:																											
Délai de préavis à respecter en cas de cessation d'emploi collective dans les divers secteurs de compétence du Canada, 1970-1995* (en semaines)																											
Année: 19--																											
Compétence	**70**	**71**	**72**	**73**	**74**	**75**	**76**	**77**	**78**	**79**	**80**	**81**	**82**	**83**	**84**	**85**	**86**	**87**	**88**	**89**	**90**	**91**	**92**	**93**	**94**	**95**
1. Fédérale		16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16		16		16
2. Alberta																										
3. C.-B.																								18		18
4. Manitoba**				16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16		18		18
5. N.-B.																6	6	6	6	6	6	6		6		6
6. Terre-Neuve**							16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16		16		16
7. N.-É.				16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16		16		16
8. Ontario	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16		16		16
9. Î.-P.-É.																										
10. Quebec**	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17		16		16
11. Sask.																					16	16				16
12. T.-N.-O.																				16	16	16		16		16
13. Yukon																	16	16	16	16				16		16
Sources: Travail Canada, la Législation en matière de normes d'emplois au Canada, diverses années.																										
Canadian Labour Law Reporter.																										
* Calcul en fonction du nombre total de semaines exigées lors d'une cessation d'emplois touchant 500 travailleurs ou plus.																										
** Depuis 1970 au Québec, le délai du préavis est 4 mois.																										

TABLEAU 6 :

TABLEAU 6 :			
Taux horaire général et taux des heures supplémentaires dans les divers secteurs de compétence du Canada, 1996			
Compétence	**Taux horaire général**		**Taux des heures suppl.**
Fédérale	Norme : Maximum :	8 par jour 40 par semaines 48 par semaines	>8 heures par jour ou >40 heures par semaines -taux et demi (régulier)
Alberta	Norme : Maximum :	8 par jour 44 par semaines 12 heures par jour	>8 heures par jour ou >44 heures par semaines -taux et demi (régulier)

Colombie-Britannique	Norme :	8 par jour 40 par semaines	>8 heures par jour ou >40 heures par semaines -taux et demi (régulier) >11 heures par jour ou >48 heures par semaines -taux double (régulier)
Manitoba	Norme et Maximum :	8 par jour 40 par semaines	>8 heures par jour ou >40 heures par semaines -taux et demi (régulier)
Nouveau-Brunswick			>44 heures par semaines -taux et demi (minimum)
Terre-Neuve	Norme :	40 par semaines	>40 heures par semaines -taux et demi (minimum)
Nouvelle-Écosse	Norme :	48 par semaines	>48 heures par semaines -Taux et demi (minimum)
Ontario	Norme : Maximum :	44 par semaines 8 par jour 48 par semaines	>44 heures par semaines -taux et demi (régulier)
Îles-du-Prince-Édouard	Norme :	48 par semaines	>48 heures par semaines -taux et demi (régulier)
Québec	Norme :	44 par semaines	>44 heures par semaines -taux et demi (régulier)
Saskatchewan	Norme : Maximum :	8 par jour 40 par semaines 44 par semaines	>8 heures par jour ou >40 heures par semaines -taux et demi (régulier)
Territoires du Nord-Ouest	Norme : Maximum :	8 par jour 40 par semaines 10 par jour 60 par semaines	>-8 heures par jour ou >40 heures par semaines -taux et demi (régulier) 10 par jour

Yukon	Norme :	8 par jour 40 par semaines	>8 heures par jour ou >40 heures par semaines -taux et demi (régulier)
Source: *Travail Canada, La Législation en matières de normes d'emploi au Canada.* Remarque : Dans la plupart des territoires et provinces, il y a exclusion des gestionnaires, Professionnels, travailleurs agricoles et travailleurs domestiques.			

Législation de protection de l'emploi aux États-Unis

Aux États-Unis, il n'existe aucune législation forçant l'employeur à donner un préavis lors d'un licenciement individuel. La loi entrant en jeu lors d'une fermeture d'entreprise est la *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* (WARN), qui n'a été promulguée que le 4 août 1988, pour entrer en vigueur six mois plus tard. Aux termes de cette loi (WARN), les entreprises qui possèdent au moins 100 travailleurs à plein temps sont tenues, dans le cas d'une fermeture d'entreprise ou d'un licenciement collectif, de remettre un préavis écrit de 60 jours aux représentants des travailleurs (ou aux travailleurs eux-mêmes, s'ils ne sont pas syndiqués), aux autorités locales et à l'unité de travail concernée au palier de l'état (WARN, par. 3(b)).

Par « fermeture d'entreprise », on entend la fermeture des installations d'une entreprise, sur un même emplacement et touchant 50 employés ou plus. Par « licenciement collectif », on entend une cessation d'emploi pour une période de plus de six mois qui touche au moins un tiers de la main-d'oeuvre (et au moins 50 employés) sur un emplacement unique. La règle du tiers ne s'applique pas si le licenciement touche 500 travailleurs ou plus, le préavis devant alors être remis d'office. Les travailleurs à temps partiel ont droit au préavis si la pratique en est déjà établie, mais ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre d'employés touchés lors d'une fermeture d'entreprise ou d'un licenciement collectif.

La loi WARN dégage les petites entreprises de l'obligation du préavis et stipule également un certain nombre d'exemptions, d'exceptions et d'exclusions. Premièrement, sont exemptés les licenciements temporaires, dans des lieux temporaires. Également exemptes, sont les pertes d'emplois résultant d'une grève ou d'un lock-out. Deuxièmement, le délai de préavis peut être moindre dans certains cas précis : entreprises qui tentent d'empêcher une fermeture en recherchant activement des capitaux ou des débouchés; situations économiques survenant de façon inattendue au moment où le préavis aurait dû être donné; pertes d'emplois en raison de désastres naturels. Enfin, les travailleurs qui se voient offrir une mutation à un autre lieu d'emploi situé à distance raisonnable et ceux qui acceptent la mutation à tout autre emplacement ne sont pas des travailleurs déplacés au sens de la WARN.

Les entreprises qui ne se conforment pas aux dispositions de la WARN sont tenues de verser aux travailleurs le montant intégral de leur salaire et de leurs avantages sociaux pour chacun des jours ouvrables où il y a eu défaut de préavis. Si une entreprise n'informe pas les autorités locales d'une fermeture d'entreprise ou d'un licenciement collectif, elle est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 500 $ par jour d'infraction. Notons toutefois que l'amende peut être suspendue si l'entreprise procède au versement immédiat des sommes dues à ses travailleurs. Si le tribunal décide qu'une entreprise a contrevenu aux dispositions de la WARN, le jugement doit donner lieu à une poursuite individuelle ou à un recours collectif par les parties lésées devant une cour de district fédérale et non devant un organisme d'exécution gouvernemental.

Avant la mise en oeuvre de la WARN, environ la moitié des employés déplacés recevaient un certain préavis, habituellement informel. On avait cru que l'adoption de cette loi favoriserait l'émission de préavis, notamment de préavis en bonne et due forme par opposition aux préavis informels. Or, Addison et Blackburn (1994) constatent que, depuis l'entrée en vigueur de la WARN, il n'y a pas eu d'augmentation du nombre de préavis officiels à long délai (délai de un à deux mois ou délai supérieur à deux mois). Le principal changement à ce chapitre est la disparition du préavis informel, qui n'a pas été remplacé. Enfin, que ce soit pour la période antérieure à l'adoption de la WARN ou pour la période qui a suivi, les données ne révèlent aucune tendance à la diminution ou à l'augmentation quant à la remise de préavis.

Aux États-Unis, les prescriptions de common law en matière de licenciement ont la même origine que la réglementation canadienne, soit le *Statute of Artificers* anglais, de 1563 (Jacoby, 1982). Après la révolution industrielle, on a cessé aux États-Unis de se conformer à la règle du préavis « raisonnable » en vigueur au Canada, pour adopter la formule d'emploi dite de gré à gré pour tous les travailleurs, y compris les titulaires d'emplois non manuels à salaire élevé. On voit donc que, aux États-Unis, on n'accordait pas autant d'importance qu'au Canada à la distinction de classe entre travailleurs manuels et travailleurs non manuels (Kuhn, 1993).

En ce qui concerne la législation américaine de protection de l'emploi, il y a eu aux États-Unis, au début du 20e siècle, une progression notable des lois et règlements sur les normes minimums d'emploi, mais cette législation ne prescrivait pas de préavis ni d'autres types de restrictions concernant le licenciement. Comme nous l'avons dit au début de la section, ce n'est qu'en 1988, lors de

l'adoption de la WARN, qu'un certain type de réglementation des préavis est apparu aux Etats-Unis. De 1975 à 1983, 125 projets de loi sur les conditions de fermeture d'entreprises ont été présentés devant les assemblées législatives de 30 états, et plus de 40 projets de loi à ce propos ont été présentés devant le Congrès fédéral depuis 1979. L'échec de ces projets de loi est principalement imputable à l'absence d'appui pour ce type de législation (Kuhn, 1993).

Législation de protection de l'emploi dans d'autres pays de l'OCDE

Dans la quasi totalité des pays membres de l'OCDE, il existe certaines restrictions sur les conditions de mise à pied d'un salarié. Le congédiement doit avoir une « cause légitime » ou encore donner lieu à la remise d'un préavis quelconque et (ou) d'une indemnité de départ; voir les tableaux 7 et 8 pour plus de précisions. Ainsi que l'attestent ces documents, la situation varie beaucoup d'un pays à l'autre. Des changements considérables se sont également produits récemment; voir le tableau 9 pour un aperçu plus détaillé des changements survenus pendant les années 80. Ce tableau montre assez clairement que la tendance générale, du moins jusqu'à récemment, a été dans le sens d'une protection plus grande.

Les restrictions imposées au licenciement individuel s'appliquent aussi au licenciement collectif. Cette règle peut très bien avoir pour conséquence d'allonger le délai du préavis pour de nombreux travailleurs, puisque le préavis remis, lors d'un licenciement collectif, aux travailleurs qui ont de l'ancienneté, est aussi, du fait même, celui qui est remis aux travailleurs relativement nouveaux. Dans le cas du licenciement collectif, d'autres obligations viennent généralement s'ajouter à celles qui s'attachent déjà au licenciement individuel. Au nombre de ces obligations, il y a celle de la consultation des conseils du travail et des autorités locales.

Parallèlement à ces formes traditionnelles de législation de protection de l'emploi (LPE), d'autres politiques visent à augmenter pour les entreprises les cents du licenciement ou à offrir un certain appui aux solutions de rechange lors d'un licenciement collectif. Un de ces mécanismes est la fixation de taux particuliers de cotisations. C'est ainsi qu'on désigne la pratique qui consiste à tenir compte des antécédents de l'employeur en matière de licenciement pour la fixation de ses taux de cotisations (soit sa part de cotisations à un régime quelconque d'assurance-chômage). Les États-Unis sont le seul pays où ce mécanisme est employé. Parmi les autres mécanismes, il y a le soutien gouvernemental du revenu lors de réductions temporaires des heures de travail (y compris la réduction temporaire à zéro des heures de travail) et de la réduction des heures de travail, la majoration du taux des heures supplémentaires (« surtemps » ou « sursalaire ») et l'aide étatique à la mise en oeuvre des retraites anticipées. L'existence d'un soutien du revenu lors de la réduction des heures fait qu'il est relativement moins coûteux pour l'employeur de maintenir le lien employeur-employé tout en diminuant ses coûts de main-d'oeuvre advenant une baisse de demande.

TABLEAU 7 :

TABLEAU 7 :

Règles à respecter en cas de licenciement individuel dans 17 pays de l'OCDE

	Préavis écrit[a]	Exposé par écrit du motif de licenciement[b]	Consultation avec les délégués du personnel[c]	Autorisation administrative[d]
Autriche	-	-	+	-
Belgique	+	+	-	-
Danemark[e]	-	-	-	-
Finlande[f]	-	-	-	-
France[g]	+	+	-	-
Allemagne	-	-	+	-
Grèce[h]	+	-	-	-
Irelande	-	-	-	-
Italie	+	+	-	-
Luxembourg[i]	+	+	-	-

Pays-Bas[j]	-	+	-	+
Norvège[k]	+	-	+	-
Portugal[l]	+	+	+	-
Espagne	+	+	+	-
Suède	-	-	+	-
Turquie	-	-	-	-
Royaume-Uni[m]	-	+	-	-

Règles à respecter en cas de licenciement individuel dans 17 pays de l'OCDE
+ Obligatoire.
- Facultatif.
a) Une lettre de licenciement doit être envoyée au salarié préalablement.
b) Les raisons du licenciement doivent être exposées au salarié dans le préavis écrit ou dans une lettre séparée.
c) L'employeur doit consulter un représentant du salarié.
d) Le licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation par un organisme public responsable du marché du travail.
e) Danemark : les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté peuvent demander à connaître la raison de leur licenciement.
f) Finlande : la raison du licenciement peut être exposée verbalement.
g) France : une lettre de licenciement, suivie d'un entretien, puis une seconde lettre, sont exigées pour tous les licenciements. Les délégués du personnel doivent être consultés en cas de licenciement pour raison économique.
h) Grâce : le licenciement doit être notifié à l'organisme responsable de l'emploi à l'échelon national.
i) Luxembourg : il doit y avoir préavis écrit et consultation dans les entreprises de plus de 150 salariés. Le bureau du travail doit être tenu informé de tous les licenciements.
i) Pays-Bas : autorisation administrative obligatoire, sauf dans des cas particuliers.
k) Norvège : un exposé écrit du motif du licenciement peut être exigé par le salarié.
l) Portugal : le salarié peut exiger de connaître les raisons de son licenciement et une lettre doit lui être envoyée.
m) Royaume-Uni : procédure de consultation exigée en cas de licenciement collectif. Préavis écrit obligatoire après deux ans d'ancienneté.
Source : OCDE, Perspectives de l'emploi - 1993, p. 105.

TABLEAU 8 :

TABLEAU 8 :

Indemnité réglementaire et délai de préavis à respecter en cas de licenciement individuel dans les pays de l'OCDE, 1991

		Indemnité de licenciement (mois)				**Délai de préavis (mois)**			
	Année[a]	**Travailleurs manuels**		**Travailleurs non manuels**		**Travailleurs manuels**		**Travailleurs non manuels**	
		Min.	**Max.**	**Min.**	**Max.**	**Min.**	**Max.**	**Min.**	**Max.**
Autriche[b]	1980	2	12	2	12	0	0,5	1,5	5
Australie[c]#	-	0	0	0	0	0,25	1	0,25	1
Belgique#	1978	0	0	0	0	0,25	2	3	15

Canada[d]	1971	0	1	0	1	0,25	0,25	0,25	0,25
Danemark	1978	0	0	1	3	0	0	1	6
Finlande#	1984	0	0	0	0	2	6	2	6
France[e]#	1982	0	1,5	0	1,5	1	2	1	2
Allemagne#	1969	0	0	0	0	0,5	3	1	6
Grèce[f]	1955	0,17	2.5	1	24	0	0	1	24
Islande[g]	1979	0	0	0	0	1	3	1	3
Irelande[h]	1977	0	12	0	12	0,25	2	0,25	2
Italie[i]	1970	0	13	0	13	0	0	0	0
Japon	-	0	0	0	0	1	1	1	1
Luxembourg[j]	1989	1	12	1	12	2	6	2	6
Pays-Bas[k]#	1989	0	0	0	0	0,25	4	0,25	4
Nouvelle-Zélande	-	0	0	0	0	0,25	0,25	0,25	0,25
Norvège#	1977	0	0	0	0	1	6	1	6
Portugal[l]	1989	1	15	1	15	2	2	2	2
Espagne	1984	0,7	12	0,7	12	1	3	1	3
Suisse	1971	2	8	2	8	1	6	1	6
Suède[m]	1974	0	0	0	0	1	6	1	6
Royaume-Uni[n]#	1984	0	6	0	6	0,25	2	0,25	2
États-Unis		0	0	0	0	0	0	0	0

- Années non disponibles.

Possibilité de verser une indemnité plutôt que de respecter un préavis.

a) Législation adoptée durant l'année indiquée dans cette colonne.

b) Autriche : l'indemnité minimum de licenciement s'applique après trois ans d'ancienneté.

c) Australie : les conventions collectives s'appliquent généralement en matière d'indemnité de licenciement.

d) Canada : il s'agit de la législation fédérale, où l'hypothèse est quinze années d'emploi. Le délai de préavis s'applique après trois mois d'ancienneté et l'indemnité de licenciement après un an d'ancienneté.

e) France : l'indemnité de licenciement est égale à un dixième du salaire mensuel pour chaque année d'ancienneté après deux ans de service et dans les entreprises de plus de dix salariés. L'hypothèse est quinze années d'ancienneté.

f) Grèce : deux mois de travail et le délai de préavis sont nécessaires pour obtenir l'indemnité de licenciement. Si le préavis est respecté, l'indemnité de licenciement est réduite de 50 pour cent.

g) Islande : treize semaines de travail sans interruption sont exigées pour que le délai de préavis s'applique.

h) Irlande : l'indemnité de licenciement n'est accordée qu'en cas de licenciement pour suppression d'emploi et elle est de □11 000 au maximum soit, douze mois de salaire sur la base du salaire de l'ouvrier moyen en 1988.

i) Italie : l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de douze mois de salaire (divisé par 138) pour chaque année d'ancienneté. L'hypothèse est quinze années d'ancienneté.

j) Luxembourg : l'indemnité de licenciement s'applique après cinq années d'ancienneté et, dans les entreprises de moins de 20 salariés, le délai de préavis peut être prolongé pour remplacer l'indemnité de licenciement.

k) Pays-Bas : le délai de préavis est fixé à un mois par tranche de cinq années d'ancienneté.

l) Portugal : l'indemnité de licenciement et le délai de préavis sont calculés en prenant l'hypothèse de quinze ans d'ancienneté.

m) Suède : le délai de préavis dépend de l'âge du salarié et non de son ancienneté.

n) Royaume-Uni : le salarié doit avoir travaillé au moins un mois pour bénéficier du préavis. Les indemnités de licenciement s'appliquent uniquement dans le cas de suppressions d'emploi et sont de □5 160 au maximum, soit six mois de salaire sur la base du salaire de l'ouvrier moyen en 1988.

Source : OCDE, *Perspectives de l'emploi - 1993*, p. 106.

TABLEAU 9 :

TABLEAU 9 :

Principaux changements intervenus dans la législation en matière de licenciement au cours des années 80

Autriche	En 1980, l'indemnité due aux travailleurs manuels et non manuels est déterminée comme indiqué au tableau 6.
Belgique	En 1985, la Belgique a relevé de FB 250 000 à FB 650 000 par an le seuil de salaire à partir duquel un délai supplémentaire de préavis — trois mois au moins par période de 5 ans d'ancienneté — doit être respecté. La période probatoire peut être portée de 6 à 12 mois si le salaire est supérieur à FB 780 000 — auparavant FB 300 000. L'effet de la première mesure aura été d'exclure environ 40 pour cent des travailleurs non manuels du champ d'application du délai supplémentaire.
Finlande	En 1988, la loi sur les contrats de travail a été modifiée de manière à autoriser les licenciements pour motif économique (uniquement si le travailleur ne peut pas être affecté à un autre poste après avoir suivi une formation).
France	En 1986, une législation a été adoptée prévoyant que tout salarié licencié doit être informé par écrit des motifs de son licenciement et doit avoir un entretien avec son employeur. Par ailleurs, la loi a supprimé l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable du ministère du Travail en cas de licenciements collectifs. En 1989, une loi a été adoptée en vertu de laquelle les entreprises doivent apporter la preuve du motif du licenciement, la charge de la preuve incombant à l'employeur.
Islande	En 1985, les marins-pêcheurs devaient bénéficier d'un préavis de 7 jours au minimum, les équipages de la marine marchande d'un délai d'un mois et les officiers d'un délai de trois mois.

Italie	En 1986, la Loi 604 a introduit la notion de « motif justifié » en vertu de laquelle les entreprises de plus de 35 salariés sont autorisées à procéder à des licenciements individuels pour des raisons essentiellement économiques qu'auparavant elles n'étaient pas autorisées à invoquer. En 1990, la législation sur les licenciements abusifs a été modifiée de manière à s'appliquer aux entreprises de moins de 16 personnes. Auparavant, elle ne s'appliquait qu'aux entreprises de plus de 15 salariés. Aucun salarié ne peut être licencié sans juste motif — juste motif dont l'employeur doit apporter la preuve. En outre, le champ d'application du dispositif a été étendu aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs sous contrat de recrutement et de formation, ainsi qu'aux cadres. Les indemnités vont jusqu'à 15 mois de salaire dans les entreprises de plus de 16 salariés et jusqu'à 6 mois de salaire (2,5 mois au minimum) dans les entreprises de moins de 16 salariés.
Luxembourg	En 1989, une nouvelle législation a été adoptée pour couvrir les cas de rupture de contrat, qu'il s'agisse de travailleurs manuels ou non. La durée du préavis a été fixée à entre 2 et 6 mois, en fonction de l'ancienneté, et l'indemnité de licenciement peut aller jusqu'à 3 mois de salaire. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, les employeurs peuvent opter pour un délai de préavis plus long — porté de 5 mois à 18 mois — au lieu de verser une indemnité de licenciement.
Portugal	En 1989, une législation a été adoptée qui permet les licenciements pour des raisons autres que de discipline. Auparavant, les entreprises ne pouvaient licencier que dans 13 cas précis, mais pas pour des raisons autres que de discipline. En cas de licenciement abusif, l'employeur doit continuer de verser le salaire, minoré du montant des gains que le salarié peut percevoir par ailleurs. En outre, l'accord des autorités responsables du marché du travail n'est plus exigé pour les licenciements collectifs. En 1991, des modifications ont été apportées à la législation. Ainsi, il peut être mis fin au contrat de travail si un salarié « ne convient pas » pour le poste.
Espagne	En 1980, une loi a réduit le montant de l'indemnité due à un travailleur licencié sans motif justifiable. S'il faut plus de 60 jours pour statuer sur le cas, l'État se substitue aux entreprises pour le versement de l'indemnité lorsqu'il s'agit de petites entreprises.
Royaume-Uni	En 1985, l'ancienneté auprès d'un employeur exigée d'un salarié pour qu'il puisse prétendre à une indemnité pour cause de licenciement abusif a été portée de 1 an à 2 ans sans interruption. Auparavant, en 1979, elle était passée de 26 semaines à 1 an.
États-Unis	En 1988, les États-Unis ont adopté le WARN Act — *Worker Adjustment Retraining and Notification Act* — qui prévoit que les salariés touchés par des fermetures d'établissements impliquant des licenciements massifs, doivent bénéficier d'un délai de préavis de 60 jours. Par ailleurs, certains états s'orientent vers des restrictions à la liberté absolue d'embauche et de licenciement. Le Montana a dressé une liste des exceptions à ce principe.

Source : OCDE *Perspectives de l'emploi - 1993*, page 109.

TABLEAU 10 :

TABLEAU 10 :

Dispositions concernant la durée du travail							
	Type de réglementation[a] (date)		**Horaire hebdomadaire contractuel (situation au début des années 90)**	**Nombre maximum d'heures de travail (heures supplémentaires non comprises)[b]**			**Sursalaire du titre des heures supplémentaires[c]**
	Loi	**C.C.**		**Journalier**	**hebdomadaire**	**Période de compatibilisation[d]**	
Pays de la CE							
Belgique	X (1987)		38	12	84	jusqu'à 1 an	50
Denmark		X	37[e]		45	6 mois	50
France	X (1982)		39		46	1 an	25
Allemagne		X	37		40	3 mois to 1 an	25
Grèce	X (1990)		40	9	48	6 mois	25
Irlande		X	39		39		50
Italie		X	39		48	fixée par C.C.	25
Pays-Bas		X[g] (1985)	38	8.5	42,5	1 an	25
Portugal	X (1990)		41		41		75
Espagne	X (1986)		40		40[h]		75
Royaume-Uni		X	37 to 39[e]		41	2 mois	25
Pays de l'AELE							
Autriche	X (1969)	X (depuis 1985)	38		40	jusqu'à 1 an	50
Finlande	X (1989)	37.5[i]			48	fixée par C.C.	50
Norvège	X (1987)	X	37,5[j]	10[j]	54[j]	jusqu'à 1 an[j]	40
Suède	X (1987)	X	40		48	jusqu'à 1 an	80
Suisse	X (1988)	X	41,6[k]		52[k]	jusqu'à 5 mois	25
Amérique du Nord							
Canada	X	X	38		40 - 48[l]		50
États-Unis	X		40		pas de dispositions		50[m]

a) Ce peut être soit une loi, soit une convention collective (C.C.).

b) Les horaires mobiles peuvent permettre de travailler au-delà du nombre d'heures « normales. » pendant un certain temps (avec récupération par un nombre d'heures inférieur à la normale au cours de périodes ultérieures) sans que l'entreprise ait à payer des heures supplémentaires.

c) Sursalaire calculé pour un nombre hypothétique de deux heures supplémentaires, en pourcentage de la rémunération de l'heure normale de travail.

d) Période sur laquelle le nombre moyen d'heures effectivement travaillées doit être égal au nombre d'heures de travail « normales » lorsqu'il y a horaire mobile.

e) Au Danemark et au Royaume-Uni, il n'existe pas de réglementation générale des horaires de travail. Pour le Danemark, le tableau porte sur les dispositions concernant la durée du travail des travailleurs non qualifiés et des femmes qui figurent couramment dans les conventions collectives. Pour le Royaume-Uni, le tableau se réfère à des dispositions récentes en vigueur dans les chemins de fer britanniques.

f) Ces arrangements s'appliquent aux industries des plastiques et du bois. Des accords analogues ont été conclus dans les assurances, la banque, les services publics, le bâtiment et les mines de charbon. Un accord sur des horaires mobiles, assorti de dispositions plus restrictives, a été conclu dans l'industrie mécanique en 1990.

g) Se rapporte à une convention collective de la métallurgie.

h) Les accords relatifs aux horaires mobiles ne sont pas courants (sauf dans les multinationales établies en Espagne).

i) Se rapporte au temps de travail des travailleurs non manuels. La plupart des travailleurs manuels font 40 heures de travail hebdomadaires.

j) La loi autorise une grande souplesse dans la répartition du temps de travail « normal ». L'application de la loi nécessite un accord écrit avec les représentants syndicaux.

k) Ces informations se rapportent à l'industrie. Le maximum de 52 heures exige une autorisation administrative.

l) Varie selon les provinces.

m) D'après le *Fair Labor Standards Act*.

Source : OCDE, *Perspectives de l'emploi* - 1994, p. 156

TABLE DES MATIERES

6. Protection de l'emploi, qualité de l'emploi et chômage

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'étude des effets de la LPE constitue un secteur de recherche tout à fait dynamique. Pour faciliter l'évaluation de la situation actuelle à ce point de vue, nous avons organisé à l'Université McMaster un atelier qui a réuni un certain nombre de spécialistes du domaine. Cet atelier a remporté un grand succès à l'égard de son double objectif, qui était de nous éclairer sur les résultats des dernières recherches et de permettre la tenue d'une tribune pouvant déterminer les priorités du jour en

matière de politique et de recherche. Nous présentons à la deuxième section le condensé des communications.

Considérations d'ordre général

La raison d'être usuelle de la LPE est d'assurer aux travailleurs une certaine protection de l'emploi qui dépasse celle qui est normalement offerte par le marché. Comme toute loi, cependant, elle peut avoir des retombées imprévues, qui peuvent la rendre plus ou moins souhaitable. Ces retombées sont accompagnées de coûts et d'avantages, et ce sont ces facteurs qu'il faut cerner lors de toute tentative d'évaluation. Les coûts et avantages peuvent se regrouper sous les rubriques d'effets d'efficience, d'effets de répartition et d'effets macroéconomiques. Les effets d'efficience découlent du fait que la LPE peut remédier à certaines lacunes du marché et, en conséquence, améliorer les conditions tant des travailleurs que des capitalistes; ou encore, à l'inverse, elle peut avoir des effets globaux qui sont préjudiciables pour la société en général. En ce qui concerne la répartition, on suppose habituellement que la LPE représente des coûts pour les entreprises et des avantages pour les travailleurs (or, ce n'est pas toujours le cas, comme le montre Kuhn, 1994). Enfin, la LPE peut abaisser le nombre des licenciements lors des ralentissements de l'économie et diminuer l'embauche lors des reprises, stabilisant ainsi l'emploi et le revenu de la main-d'oeuvre pendant toute la durée du cycle; voilà qui peut avoir un effet stabilisateur sur l'ensemble des fluctuations conjoncturelles.

Avant de tenter une évaluation quelconque des coûts et avantages de la LPE, il faut repérer tous les effets possibles de ce genre de législation, puis estimer leur importance quantitative. Lors de l'appréciation des effets de la LPE, il est impérieux de tenir compte du contexte de la législation. Les rouages du marché du travail, d'autres lois et le contexte culturel global servent tous de tampons médiateurs à l'égard de la LPE. Par exemple, en Allemagne, le cent pour les entreprises des restrictions à l'égard du licenciement est en partie assumé par l'état, sous la forme d'un soutien du revenu à l'intention des travailleurs dont l'emploi est de courte durée (voir Abraham et Houseman, 1992).

Un autre fait dont il sera important de tenir compte dans tout ce qui suit est que la LPE peut ne pas changer grand-chose. C'est le cas si la législation ne fait que codifier des pratiques déjà adoptées par les entreprises et les travailleurs. Par exemple, comme le signalent Abraham et Houseman (1993), la législation allemande sur les licenciements collectifs n'a été adoptée qu'après l'abandon dans la réalité de ce mécanisme d'adaptation. En revanche, la législation peut ne pas avoir d'effets parce qu'elle n'est pas respectée ou encore parce qu'elle ne dispose pas de moyens d'application suffisants. Comme nous l'avons relevé à la section précédente, Addison et Blackburn (1994) démontrent que l'adoption en 1988 de la WARN aux États-Unis n'a pas eu d'effets sensibles sur la remise de préavis. Cela semble attribuable, d'une part, au fait que les employeurs n'ont pas tenu compte de la législation ou qu'ils ont procédé aux licenciements de façon à contourner les dispositions réglementaires et, d'autre part, aux restrictions de la couverture (par exemple, les entreprises camp tant moins de 100 travailleurs sont exemptées).

Coûts et avantages de la LPE

Dans la présente sous-section, nous donnons une liste des coûts et avantages afférents à la LPE. Il est bien entendu impossible de relever tous les effets suggérés dans les écrits sans qu'il y ait un certain chevauchement; on comprendra donc qu'un certain nombre d'éléments énumérés ci-dessous présentent des similitudes.

1. La LPE donne une certaine part de « pouvoir » aux travailleurs (Buechtemann, 1992; Saint-Paul, 1994).
2. La LPE abaisse les niveaux d'emploi à long terme, puisqu'elle contribue à l'augmentation des coûts d'embauche et à l'abaissement de la demande de main-d'oeuvre.
3. La LPE atténue les fluctuations de demande découlant du manque de coordination (notion keynésienne) (Bentolila et Bertola, 1990).
4. La LPE favorise l'égalité entre les travailleurs, car elle « répartit » entre tous les travailleurs les inconvénients d'un fléchissement de l'emploi. C'est ainsi qu'elle mène à une légère diminution des gains chez tous les travailleurs plutôt qu'à des diminutions marquées uniquement chez ceux qui sont mis à pied.
5. La LPE augmente la durée des périodes d'emploi et des périodes de chômage. Ainsi, le travailleur risque moins de perdre son emploi mais, s'il est licencié, il a moins de chances d'en retrouver un.
6. La LPE allonge le délai du préavis de licenciement; par là, elle élève le taux de réembauche pendant la période précédant le déplacement et diminue le chômage à la suite d'un déplacement.
7. Les lois exigeant la remise d'un préavis ont pour effet d'augmenter les salaires d'après-déplacement et d'améliorer l'appariement travailleur-emploi.
8. Les lois exigeant la remise d'un préavis augmentent les coûts pour les entreprises, puisqu'elles mènent à des départs avant la date du déplacement (Kuhn, 1994).
9. Une meilleure sécurité d'emploi mène à une plus grande stabilité de la main-d'oeuvre et, par conséquent, à l'abaissement de la résistance des travailleurs face aux nouvelles technologies (Abraham et Houseman, 1993).

10. La perte de capital humain, d'ordre tant spécifique que général, pendant les périodes de chômage entraîne des coûts sociaux qui dépassent largement les coûts occasionnés aux entreprises (Booth et Zoega, 1995). Si la LPE réduit le taux de rotation, elle abaisse du fait même ces coûts sociaux.
11. S'il y a souplesse des salaires à court terme, la réglementation exigeant le préavis augmente les bénéfices prévus des entreprises et abaisse l'espérance d'utilité des travailleurs, mais mène également à de possibles améliorations de Pareto (Kuhn, 1992).
12. Si les contrats comportent une clause de préavis, les entreprises y trouvent un certain avantage sous forme de salaires réduits et d'un investissement plus grand de la part des travailleurs, mais certaines entreprises peuvent se dédire si la fermeture devient nécessaire (Deere et Wiggins, 1991). La LPE atténue la possibilité de tels revirements et, par là, augmente la fiabilité (implicite) de ces contrats.
13. La LPE abaisse le risque moral associé aux régimes d'a.-c., puisque ce genre de législation empêche les entreprises de licencier des travailleurs « au moindre prétexte ».
14. La LPE favorise le recours à des travailleurs temporaires ou contractuels, qui ne sont pas soumis aux dispositions de la législation.
15. La LPE ralentit l'adaptation de la main-d'oeuvre face à la demande permanente ou aux nouvelles technologies.

Quantification des coûts et avantages

La plupart des effets de la LPE qui sont énumérés à la sous-section précédente sont plausibles, mais notre perception de leur portée et de leurs retombées laisse à désirer. En fait, nombre de ces effets n'ont jamais été explorés systématiquement et demeurent à l'état de possibilités théoriques.

Nous disposons de plusieurs sources possibles de données. Il y a tout d'abord les données comparatives entre secteurs de compétence, qui proviennent de différents pays et de différentes provinces ou territoires du Canada. Le problème immédiat qui se pose est alors de trouver des modes de contrôle des différences autres d'un pays à l'autre; en effet, il serait mal avisé de ramener toutes les différences d'incidence et de durée du chômage entre, disons, le Canada et l'Allemagne simplement à des différences en matière de LPE. Un autre problème se pose quant à la manière de condenser de façon concrète les différences que présentent les LPE dans divers secteurs de compétence. Comme ces différences sont multidimensionnelles, il faut les ramener à un petit nombre d'indices (habituellement un) pour ne pas aboutir à autant de sources de différences que d'observations. Cette « réduction » des diverses dispositions en matière de LPE introduit un élément subjectif dans l'analyse; cela ne serait pas trop grave, n'était l'effet parfois produit sur les conclusions finales. Le grand mérite de cette approche est de faire le lien entre de nombreux résultats intéressants (par exemple, les niveaux et la dynamique du chômage) et les dispositions de la LPE. L'inconvénient est de rendre impossible de retracer la façon exacte dont ce type d'effet est produit; cette approche d'une certaine « réduction » rend parfois difficile la prévision du degré auquel une législation qui est efficace dans un pays pourrait l'être également dans un autre.

Une autre source possible de données est l'analyse chronologique de l'évolution du chômage dans un pays où l'on a apporté des changements à la LPE. Mais cela présente aussi des problèmes. Tout d'abord, l'adoption de la LPE peut elle-même avoir été motivée par des changements dans le marché du travail et ne peut donc plus être d'office considérée comme exogène par rapport à l'évolution à l'étude. En deuxième lieu, les changements sont généralement très peu nombreux et ont tendance à se produire pendant des périodes où d'autres phénomènes importants pour l'évolution du chômage sont en cours. Ainsi, on pourra constater que la durée moyenne du chômage a augmenté après l'adoption de la LPE, mais en raison d'un tout autre facteur. On trouve une autre source possible quant aux effets de la LPE dans les mouvements bruts de données, c'est-à-dire données relatives à l'embauche et au licenciement par les entreprises. L'utilisation de ces données est susceptible d'être plus efficace si l'on procède à des comparaisons transnationales.

Enfin, il peut être intéressant de faire appel aux données « micro », sur les travailleurs et les entreprises. Par exemple, on peut examiner les effets du préavis sur l'issue de périodes subséquentes de chômage à partir d'enquêtes sur les travailleurs déplacés. Cela, bien entendu, ne permet pas d'établir de liens directs entre ces aboutissements et la législation, mais fournit un indice des effets qui sont susceptibles d'être significatifs. Et en revanche, cette approche un peu plus « structurale » peut faire ressortir des liens entre certaines politiques des employeurs et certains effets intéressants qui pourraient servir à la mise au point d'une meilleure LPE.

Le secteur le plus exploré est celui des effets de la réglementation relative au préavis. On s'entend de plus en plus sur le fait que cette législation est efficace, et ce, quasi du seul fait qu'elle élève le taux de découverte d'un nouvel emploi pendant la période d'avance que représente le délai de préavis. Il y a également consensus sur le fait que les cents du licenciement abaissent la variabilité du chômage (Bertola, 1990; Bentolila et Bertola, 1990; Lazear, 1990), mais on ne sait pas si ce facteur modifie le taux de chômage à long terme. Selon des modèles théoriques, si certains effets se font sentir à long terme, il est difficile de savoir si c'est dans un sens positif ou négatif. On suppose généralement que la LPE élève les coûts de main-d'oeuvre et, par là, abaisse la demande de main-d'oeuvre et l'emploi à long terme, mais cette supposition ne tient pas compte de l'effet positif direct de la LPE sur les niveaux d'emploi des travailleurs de longue date dont les emplois sont ainsi protégés.

Actes de l'atelier

Huit communications ont été présentées à l'atelier tenu sur la protection de l'emploi et la sécurité d'emploi à l'Université McMaster, le 4 novembre 1995. La première de ces communications est un aperçu général, de nature conceptuelle (Buechtemann); deux sont de nature théorique (Booth et Garibaldi) et cinq de nature empirique (van Audenrode, Houseman, Hunt, Blackburn et Friesen). Ces exposés traitent d'un certain nombre des effets commentés à la section précédente et illustrent le dynamisme de ce secteur de recherche. Ils attestent le fait que, bien qu'on soit arrivé à un certain consensus dans le secteur, il reste certainement beaucoup à faire.

Buechtemann donne le ton en établissant une distinction fondamentale entre les concepts de sécurité d'emploi et de **sécurité d'emploi dans un poste.** Par sécurité d'emploi dans un poste, on entend la certitude raisonnable qu'a un travailleur de conserver le poste qu'il occupe chez son employeur; l'un des objectifs les plus courants de ce qu'on désigne souvent par l'appellation globale de « législation de protection de l'emploi » est d'assurer ce type de sécurité, tout spécialement pour les travailleurs d'un certain âge qui ont de l'ancienneté, en faisant en sorte qu'il soit difficile ou coûteux pour les entreprises de procéder à des licenciements. La **sécurité d'emploi,** par ailleurs, signifie le degré raisonnable de certitude qu'a un travailleur de pouvoir détenir un emploi de qualité pendant toute sa vie professionnelle. Clairement, il peut y avoir sécurité d'emploi dans une économie sans qu'il y ait pourtant sécurité d'emploi dans un poste (par exemple, dans un marché du travail en contraction, les compétences professionnelles peuvent être transférables et il peut toujours y avoir abondance de bons emplois pour les travailleurs licenciés). Une question intéressante, qui a été explorée par de nombreux économistes, est celle du degré auquel les lois qui forcent les entreprises à assurer aux travailleurs en place la sécurité d'emploi dans leur poste abaissent en réalité le degré de **sécurité d'emploi** des nouveaux venus sur le marché du travail et des travailleurs de longue date visés par un licenciement permanent.

Booth (Booth et Zoega, 1995) présente un ajout à la liste des coûts et avantages possibles de la LPE par rapport à ceux qui sont habituellement énumérés et que nous avons passés en revue à la section précédente. En général, l'entreprise offre moins que le degré optimal (au plan social) de formation à ses employés lorsqu'elle risque de les perdre un jour. Si l'entreprise trouve coûteux de licencier les travailleurs, il y a moins de probabilité de départs et, partant, augmentation des avantages pour l'entreprise de leur assurer une bonne formation; en conséquence, l'entreprise est portée à assurer une meilleure formation à ses travailleurs. Ainsi donc, une lacune du marché (formation insuffisante) peut être en partie comblée par une LPE appropriée, qui peut prendre la forme d'indemnités de départ ou de cessation d'emploi (ou de toute autre forme de coûts de licenciement). De plus, dans ce modèle, la présence de coûts de licenciement abaisse la variabilité de l'emploi et, par là, le degré de perte ou de dégradation des compétences, spécifiques et générales (qui sont réputées se détériorer pendant une période de chômage). Ici encore, les gains sociaux compensent les coûts imposés aux employeurs.

L'autre exposé théorique est celui de Garibaldi (Garibaldi, 1995) et s'inscrit dans une tout autre veine. Il s'agit de la conceptualisation d'une constatation empirique relevée dans les écrits portant sur les effets de la LPE. On a donc constaté que la dynamique de la création et de la suppression d'emplois diffère, aux États-Unis et dans d'autres pays de l'OCDE; en particulier, la suppression d'emplois est plus instable aux États-Unis. La grille de Garibaldi se fonde sur un modèle dynamique standard en recherche, qui suppose que l'embauche est conteuse en temps et en argent, mais que le licenciement se fait à bon compte. Or, cela n'est pas le cas dans de nombreux pays, aussi l'élément nouveau adopté par Garibaldi consiste à adjoindre les coûts du licenciement d'un élément stochastique. Cet élément peut se manifester par la possibilité qu'une certaine autorité centrale refuse à l'entreprise l'autorisation de procéder à un licenciement collectif dans l'éventualité d'un resserrement de la demande.

D'après ce modèle, la présence de coûts de licenciement déterministes (par exemple, préavis ou indemnités de départ obligatoires) ne suffit pas à expliquer la différence observée entre les États-Unis et d'autres pays, Une fois établi ce postulat (ainsi que d'autres, plus ou moins traditionnels), l'auteur démontre que si les coûts de licenciement sont d'ordre stochastique, l'abaissement de la probabilité de l'autorisation mène à une instabilité moins grande de la suppression d'emplois. Cela concorde avec la différence observée entre, disons, les États-Unis et les Pays-Bas (où il existe une LPE du type « autorisation »), mais on ne sait pas au juste de quelle façon le phénomène se manifeste dans la plupart des pays de l'OCDE qui ne possèdent pas ce genre de législation. Enfin, Garibaldi formule une prévision « hors-échantillon » voulant que l'élément stochastique des coûts de licenciement mène à une diminution des mouvements de l'emploi (c'est-à-dire à une diminution de la création et de la suppression d'emplois). La constatation peut-être la plus intéressante de l'exposé est que l'intégration de coûts de licenciement connus à un modèle dynamique courant en recherche **ne** mène **pas** à une modification quelconque des conclusions relatives aux mouvements bruts de l'emploi.

Dans son exposé, van Audenrode (Leonard et van Audenrode, 1995) examine les mouvements bruts de l'emploi en Belgique. L'auteur part de l'observation que la Belgique est souvent donnée comme un exemple classique de l'« eurosclérose », c'est-à-dire d'une économie qui présente à la fois un chômage élevé persistant, une faible croissance de l'emploi et des salaires réels rigides. Cette constellation de maux est souvent attribuée à la présence d'une énergique LPE. L'étude présente une analyse de la création et de la suppression d'emplois, de la rotation de la main-d'oeuvre et de l'adaptation des salaires au niveau de l'entreprise, à l'aide de données de 1983-1984. Un premier ensemble de constatations se rapporte à la création et à la suppression d'emplois. Il en ressort que les niveaux des deux opérations sont plus bas qu'aux États-Unis, quoique très substantiels (de quelque 7 p. 100 par an). Les pourcentages de changements d'emplois (taux d'embauches et de départs) sont encore plus élevés, bien que, là encore, plus bas

qu'aux Etats-Unis. Le fait qu'il y ait un taux de 20 p. 100 de nouveaux embauchés en Belgique chaque année semble militer contre l'hypothèse que le taux de chômage, élevé et persistant, y soit imputable à des taux d'embauche qui sont faibles en raison d'une vigoureuse LPE (ou d'autres motifs, tels que pouvoir d'éléments internes ou pouvoir excessif des syndicats).

Autre élément frappant de l'exposé de van Audenrode : l'embauche et le licenciement sont en corrélation **positive,** chronologiquement et entre entreprises; c'est-à- dire que les entreprises qui embauchent davantage au cours d'une année quelconque ont aussi tendance à licencier davantage pendant la même année. Voilà qui est à l'opposé de la situation qui existe aux États-Unis et, de nouveau encore, difficile à imputer à l'action de la LPE. Enfin, on y constate une dispersion et une souplesse des salaires plus grandes qu'on ne l'aurait cru antérieurement, et l'existence d'un rapport négatif entre l'évolution de l'emploi et celle des salaires au niveau de l'entreprise. Répétons-le, ce tableau est très différent de la description qu'on fait habituellement de la Belgique (et, par conséquent, d'autres pays possédant une LPE vigilante) et qu'on a rappelée ci-dessus. L'auteur conclut donc que le taux de chômage élevé et persistant qui est observable en Belgique n'est probablement pas attribuable à une législation restrictive à l'égard du licenciement.

La communication de Houseman (Houseman, 1995) compare l'adaptation du marché du travail en Europe, au Japon et aux États-Unis. Voici la grande conclusion de l'auteur : si, dans les divers pays, on utilise des approches différentes pour adapter les niveaux de main-d'oeuvre à la demande et aux changements technologiques, les résultats à long terme sont très semblables. La différence la plus frappante se remarque entre les pays qui emploient le licenciement en ce sens (Royaume-Uni et États-Unis) et ceux qui font appel à d'autres procédés. Parmi ces procédés, il y a les horaires réduits, l'attrition, la retraite anticipée, les mutations internes et l'élimination des travailleurs temporaires ou contractuels. Puisque la LPE varie beaucoup d'un pays à l'autre, Houseman conclut que ce facteur a peu d'effets sur l'adaptation à long terme.

La communication suivante (celle de Hunt) se situe, par comparaison avec celle de Houseman, à l'autre extrémité du spectre empirique des écrits recensés. Alors que l'exposé de Houseman compare des faits de nature « générale » dans plusieurs pays, l'exposé de Hunt (Hunt, 1995) utilise des données microéconomiques sur un même pays pour examiner une question plus spécifique, c'est-à-dire les horaires réduits en général et le partage du travail en particulier. Ainsi que l'auteur le fait remarquer, le partage obligatoire du travail, là où il existe, peut être considéré comme un type éventuellement important de loi de protection de l'emploi, parce qu'il force les entreprises à remplacer le licenciement par la réduction des heures de travail par personne. Dans cette étude méticuleuse, Hunt emploie des données tirées des études de 1984 et 1989 du conseil socio-économique allemand pour montrer que la réduction de l'horaire de travail hebdomadaire des travailleurs manuels mène à une réduction heure pour heure de la semaine de travail. La source de variation des données est la semaine de travail normale établie par la négociation au niveau de l'industrie entre syndicats et employeurs. Il est important de souligner que la convention type restreignait également le recours au temps supplémentaire, puisque le but déclaré de la modification de la semaine de travail était d'augmenter l'emploi. Cela suggère que la semaine de travail normale n'est pas imposée par la technologie et qu'elle est susceptible de diminution. Reste à savoir si cela pourrait mener à une augmentation des emplois, question qui déborde le cadre de l'exposé.

L'avant-dernier exposé de l'atelier, celui de Blackburn, fait en grande partie la synthèse de ses propres travaux antérieurs, de même que de ceux de John Addison et d'autres. L'auteur examine d'abord des analyses antérieures de données relatives aux États-Unis et se rapportant aux effets du préavis sur la durée du chômage, sur les salaires après le déplacement et sur la stabilité de l'emploi à la suite de déplacements. Après avoir mentionné que tous ces propos se fondent sur des données relatives à une période où il n'existait pas de règle sur l'obligation du préavis aux États-Unis, Blackburn poursuit par l'analyse de l'impact de la WARN de 1988 sur la remise effective de préavis (voir Blackburn et Addison, 1994). Étant donné qu'on n'a aucune raison de croire que cette législation ait eu pour effet d'augmenter l'incidence des préavis, l'auteur conclut que les études de la situation « avant et après » à l'aide de données sur les États-Unis ne sont pas susceptibles de livrer, sur les effets de la remise de préavis, des résultats qui seraient plus consistants que ceux dont nous disposons à l'heure actuelle.

Le dernier exposé est celui de Friesen, et c'est le seul qui utilise des données relatives au Canada (voir Friesen, 1995). L'étude emploie des données sur quelque 3 200 cessations d'emploi survenues au Canada, qui sont tirées de l'enquête sur les travailleurs déplacés de 1986. Cette analyse est particulièrement utile, car elle prend la variation inter-provinces de la LPE comme source de variation pour le repérage des effets de cette législation. Par conséquent, la variable pertinente est le nombre réglementaire de semaines de préavis correspondant à une cessation d'emploi donnée plutôt que, comme dans d'autres études, le nombre réel de semaines de préavis. On réalise ainsi au moins deux objectifs. Tout d'abord, c'est cette variation qui est d'une pertinence immédiate pour l'évaluation des politiques. En deuxième lieu, elle permet de cerner la cause d'un effet bien connu, soit que les travailleurs qui perdent leur emploi en raison de la fermeture d'une entreprise connaissent des périodes de chômage plus courtes que les travailleurs qui, par ailleurs comparables, perdent leur emploi en raison d'une cessation d'emploi partielle. Ce phénomène peut s'expliquer du fait que ces derniers s'attendent à un rappel et, par suite, cherchent un autre emploi de façon moins intensive, ou que, pour les employeurs, les travailleurs qui perdent leur emploi à cause d'une fermeture sont d'un meilleur calibre (en moyenne) que ceux qui perdent leur emploi pour d'autres raisons. Le repérage dépend de l'adoption de la variable de politique, qui écarte l'effet « calibre du travailleur », de sorte que si un effet est observé, il doit être attribuable à l'hypothèse du « rappel ».

L'étude de Friesen est axée sur les effets de la règle du préavis sur la durée du chômage chez les travailleurs déplacés. L'échantillon est stratifié selon que le déplacement résulte d'une fermeture d'établissement ou d'une autre cause (« cessation d'emploi »). On

constate premièrement qu'un préavis obligatoire à délai plus long augmente la probabilité de trouver un nouvel emploi au moment du déplacement dû à une « fermeture », mais que ce délai n'a aucun effet dans le cas des « cessations d'emploi autres ». La deuxième partie de l'analyse est centrée sur la durée du chômage lorsque le travailleur n'a pas trouvé d'autre emploi au moment du déplacement. Ici encore, il existe un effet lié au facteur « fermetures » (un délai de préavis obligatoire plus long mène à une durée plus courte du chômage) mais non au facteur « cessations d'emploi autres ». Le fait que nous observons cet effet uniquement lors des « fermetures » renforce la concordance avec l'hypothèse du « rappel » puisque l'on suppose que les travailleurs du premier sous-groupe ne s'attendent pas à un rappel et, par conséquent, commencent leur recherche d'emploi immédiatement après la remise du préavis.

Ces constatations soulèvent un problème : la variable du nombre réglementaire de semaines n'est comprise que pour elle-même, mais les statistiques sommaires présentées par l'exposé suggèrent que la plupart des différences de durée correspondent à un nombre réglementaire de semaines de préavis : soit aucune (zéro, selon la loi), soit un certain nombre La question se pose donc toujours de savoir si l'effet repéré est simplement attribuable à cette différence ou s'il existe également des différences significatives entre ceux dont le préavis réglementaire comportait des nombres (positifs) de semaines divers. Néanmoins, cet exposé représente un apport significatif au vaste corpus d'écrits sur les effets du préavis en général et ceux de la LPE en particulier. Si les effets relevés se confirment, nous pourrons établir que la législation sur le préavis influe sur l'issue du chômage, du moins pour les victimes de fermetures d'établissements.

Résumé du chapitre

Nous avons insisté à plusieurs reprises sur le fait que l'analyse des effets de la LPE représente toujours un secteur de recherche tout à fait dynamique. Et, bien qu'il y ait consensus sur certains aspects du programme de recherche, il reste encore beaucoup à faire.

On s'accorde à trouver que la LPE abaisse l'instabilité de l'emploi au cours du cycle conjoncturel. Voilà un facteur qui peut être considéré comme bon ou mauvais. Du côté négatif, il amoindrit l'aptitude des marchés du travail à s'adapter à la demande et à l'évolution technologique (mais, selon certains, le degré supplémentaire de stabilité qu'assure la LPE améliore en réalité la capacité des entreprises à redistribuer ses travailleurs). Du côté positif, ce facteur modère l'ampleur des perturbations cycliques et abaisse le niveau d'incertitude auquel doivent faire face les travailleurs.

Il n'y a aucun consensus quant aux effets à long terme de la LPE sur l'emploi. — une extrémité du spectre, Abraham et Houseman suggèrent que les effets à long terme sur la demande de main-d'oeuvre (en années-personnes) sont distincts de la forme que peut prendre la LPE. — l'extrémité opposée, par exemple, Iazear (1990) suggère que la LPE abaisse le niveau à long terme de la demande de main-d'oeuvre et augmente l'emploi. Selon cet auteur, la cause majeure de la divergence de situation entre les États-Unis et d'autres pays de l'OCDE sur le plan du chômage ces 20 dernières années est l'envergure de la LPE qui existe à l'extérieur des États-Unis. Il est évident qu'il faudra entreprendre davantage de recherches, en particulier sur une base transnationale ou, du moins, entre divers secteurs de compétence, recherches que nous verrons sans doute se réaliser très bientôt.

TABLE DES MATIERES

Bibliographie

Qualité du travail

ABOWD, J. M., « The NBER Immigration, Trade and Labour Markets Data Files » in *Immigration, Trade and the Labour Market,* sous la direction de J. M. Abowd et R. Freeman, Chicago Press, 1991.

ABOWD, John et H. S. Farber, « Product Market Competition and Union Organizing Activity: Preliminary Results, » polycopie, MIT, avril 1987.

ABOWD, J. M. et R. Freeman, (sous la direction de), *Immigration, Trade and the Labour Market,* Chicago : University of Chicago Press, 1991, introduction.

ABOWD, J. M. et T Lemieux, « The Effects of International Competition on Collective Bargaining Outcomes: A Comparison of the United States and Canada, » in Immigration, Trade and the Labour Market, sous la direction de J. M. Abowd et R. Freeman, Chicago : University of Chicago Press, 1991.

ABRAHAM, Katharine G. et Susan N. Houseman, « Earnings Inequality in Germany, » in *Differences and Changes in Wage Structures,* sous la direction de Richard B. Freeman et Lawrence E Katz, Chicago : University of Chicago Press, 1995.

AKYEAMPONG, Ernest B. et Jason Siroonian, « Les conditions de travail des Canadiens - un aperçu », Remploi et le revenu en perspective 5 : 8-10, automne 1993.

BAKER, M. et D. Benjamin, « The Performance of Immigrants in the Canadian Labour Market, » *Journal of Labor Economics* 12 (juillet 1994) : 369-405.

BANQUE MONDIALE, *Rapport sur le développement dans le monde : le monde du travail dans une économie sans frontières,* New York, Oxford University Press, 1995.

BAR-OR, Y., J. Burbidge, L. Magee et A. L. Robb, « The Wage Premium to a University Éducation in Canada: 1971-1991, » *Journal of Labor Economics* 13 (octobre 1995) : 762-794.

BEACH, C. et G. Slotsve, « Polarization of Earnings in the Canadian Labour Market, » *Bell Canada Papers on Economic and Public Policy 2* (1994) : 299-348.

BENJAMIN, D., « Minimum Wages in Canada, » exposé préparé pour la conférence *Labour Market Policy in Canada and Lutin America under Economic Integration,* Centre for International Studies, Université de Toronto, les 7 et 8 décembre 1995.

BERMAN, E., J. Bound et Z. Griliches, « Changes in the Demand for Skilled Labour within US manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufactures, » *Quarterly Journal of Economics* 109 (mai 1994) : 367-398.

BLACKBURN, M., D. Bloom et R. Freeman, « The Declining Economic Position of Less-Skilled American Males, » in *A Future of Lousy Jobs?: The Changing Structure of* US *Wages,* sous la direction de G. Burtless, Washington : Brookings Institution, 1990.

BLOOM, David E., Gilles Grenier et Morley Gunderson, « Les changements dans le marché du travail des immigrants au Canada », *Revue canadienne d'économique* 28 (novembre 1995) : 987-1005.

BLOOM, D. et R. Freeman, « The Fall in Private Pension Coverage in the US, » *American Economic Review 82 (2) : 539-45.*

BORJAS, G., R. Freeman et L. Katz, « On the Labour Market Effects of Immigration and Trade, » in *Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the United States and Source Areas,* sous la direction de Borjas et Freeman, Chicago : University of Chicago Press, 1992.

BORJAS, G. et V. Ramey, « Foreign Competition, Market Power, and Wage Inequality, » *Quarterly Journal of Economics* 110 (novembre 1995) : 1075-1110.

BORJAS, George J. et Valerie A. Ramey, « Time-Series Evidence on the Sources of Trends in Wage Inequality, » *American Economic Review* 84 (mai 1994) : 10-16.

BOUND, J. et G. Johnson, « Changes in the Structure of Wages in the 1980s: An Evaluation of Alternative Explanations, » *American Economic Review 82* (juin 1992) : 371-392.

BOWLUS, Audra J., « Matching Workers and Jobs: Cyclical Fluctuations in Match Quality, » *Journal of Labor Economics* 13 (avril 1995) : 335-350.

BROWN, Charles et James Medoff, « The Employer Size Wage Effect, » *Journal of Political Economy 97* (1989) : 1027-1059.

BURBIDGE, J. B., L. Magee et A.L. Robb, « Disentangling Year, Cohort and Age Effects in Canadian Earnings Data, » polycopie, McMaster University, juin 1995.

BURBIDGE, J. B., L. Magee et A.L. Robb, « Canadian Wage Inequality Over the Last Two Decades, » polycopie, McMaster University, automne 1994.

BURTLESS, Gary, « International Trade and the Rise in Earnings Inequality, » *Journal of Economic Literature* 33 (juin 1995) : 800-816.

BUSHINSKY, M., « Changes in the US Wage Structure 196387: Application of Quantile Regression, » *Econometrica* 62 (mars 1994) : 405-458.

BUSHINSKY, M. et J. Hunt, « Earnings Mobility in the United States, » polycopie, Yale University, 1995.

CARD, David, Francis Kramarz et Thomas Lemieux, « Changes in the Relative Structure of Wages and Employment: A Comparison of the United States, Canada, and France, » Princeton University, Industrial Relations Section, document de travail no 355, décembre 1995.

COLEMAN, M. et J. Pencavel,« Changes in Work Hours of Male Employees: 1940-1988, » *Industrial and Labor Relations Review,* janvier 1993. (a)

COLEMAN, M. et J. Pencavel, « Trends in Market Work Behavior of Women since *1940, » Industrial and Labor Relations Review,* juillet 1993. (b)

COX, W. M. et B. J. Fox, CcWhat is Happening to Americans' Incorne?, » *The Southwest Economy,* Federal Reserve Bank of Dallas, 1995.

CROSSLEY, T.F., P Kuhn et H. Schuetze, « Changes in Employment Stability in Canada: 1971-1991, » polycopie, McMaster University, 1995.

DICKENS, W. T., « The Effects of Trade on Employment: Techniques and Evidence, » in *The Dynamics of Trade and Employment,* sous la direction de L. Tyson, W. Dickens et J. Zysman, Cambridge : Ballinger, 1988.

DIEBOLD, E, D. Neumark et D. Polsky, « Job Stability in the United States, » National Bureau of Economic Research, document de travail no 4959, 1994.

DINARDO, J., N. Fortin et T Lemieux, « Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-92: A Semiparametric Approach, » NBER, document de travail no 5093, avril 1995.

DOOLEY, M., « Le Canadien trop instruit? - propos d'instruction pour les hommes canadiens (1971-1981) » *Revue canadienne d'économique 19* (février 1986) : 142-159.

EDIN, Per-Anders et Bertil Holmlund, « The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Wage Policy?, » in *Differences and Changes in Wage Structures,* sous la direction de Richard B. Freeman et Lawrence E Katz, Chicago : University of Chicago Press, 1995.

ERICKSON, Christopher L. et Andrea C. Ichino, « Wage Differentials in Italy: Market Forces, Institutions, and Inflation, » in *Diffeerences and Changes in Wage Structures,* sous la direction de Richard B. Freeman et Lawrence E Katz, 1995.

EVEN, William et David MacPherson, « Why did Male Pension Coverage Decline in The 1980s?, » *Industrial and Labor Relations Review, 47(3),* avril 1994.

FARBER, H., « Are Lifetime Jobs Disappearing? Job Duration in the United States, 1973-1993, » National Bureau of Economic Research, document de travail no 5014.

FEENSTRA, R. et G. Hanson, « Foreign Investment, Outsourcing, and Relative Wages, » manuscrit, octobre 1994.

FORTIN, N. et T. Lemieux, « Rank Regressions, Wage Distributions, and the Gender Wage Gap », Université de Montréal, document inédit, juin 1995.

FREEMAN, R. B., *The Overeducated American,* New York : Academic Press, 1976.

FREEMAN, Richard B., « How Much has De-Unionization Contributed to the Rise in Male Earnings Inequality?, » National Bureau of Economic Research, document de travail no 3826, août 1991.

FREEMAN, R. B., « Are Your Wages Set in Beijing?, » *Journal of Economic Perspectives 9* (été *1995) :* 15-32.

FREEMAN, R. et L. Katz, « Rising Wage Inequality : The United States versus Other Advanced Countries, » in *Working Under Different Rules, sous* la direction de R. B. Freeman, New York : Russell Sage Foundation, 1994.

FREEMAN, R et L. Katz, « Industrial Wage and Employment Determination in an Open Economy, » in *Immigration, Trade, and the Labor Market,* sous la direction de John M. Abowd et Richard B. Freeman, Chicago : University of Chicago Press, 1991.

FREEMAN, R. et K. Needels, « Skill Differentials in Canada in an era of rising Labor Market Inequality, » in *Small Differences that Matter: Labor Markets and home Maintenance in Canada and the United States, sous* la direction de R. Freeman et D. Card, Chicago : University of Chicago Press, 1993.

FRIEDBERG, R. et J. Hunt, « The Impact of Immigrants on Host Country Wages, Employment and Growth, » *Journal of Economic*

Perspectives 9 (printemps 1995) : 23-44.

GOTTSCHALK, Peter et Robert Moffit « The Growth of Earnings Instability in the US Labor Market, » *Brookings Papers on Economic Activity,* 1994 : 2.

GREEN, D. et C. Riddell, « Job Duration in Canada, » polycopie, University of British Columbia, 1995.

GREGORY, Robert G. et Francis Vella, « Real Wages, Employment and Wage Dispersion in US and Australian Labour Markets, » in *Differences and Changes* in *Wage Structures,* sous la direction de Richard B. Freeman et Lawrence E Katz, 1995.

GROSSMAN, G. M., « The Employment and Wage Effects of Import Competition, » *Journal of International Economic Integration 2* (1987) : 1-23.

GROSSMAN, G. M., « Imports as a Cause of Injury: The Case of the US Steel Industry, » *Journal of International Economics* 20 (mai 1986) : 201-23.

GROSSMAN, G. M., « La concurrence internationale et le secteur - syndiqué, » *Revue canadienne d'économique* 17 (août 1984) : 541-556.

HEAD, K. et J. Reis, « Market-Access Effects of Trade Liberalization: Evidence from the Canada-US Free Trade Agreement, » polycopie, University of British Columbia, 1995.

HEISZ, Andrew, « The Changing Importance of Lifetime Jobs in the Canadian Economy, » polycopie, Statistique Canada, 1995.

JUHN, C. et D. I. Kim, « The Effects of Rising Female Labor Supply on Male Wages, » National Bureau of Economic Research, document de travail no 5236, août 1995.

JUHN C., K. Murphy et B. Pierce, « Wage Inequality and the Rise in the Returns to Skill, » *Journal of Political Economy* 101 (juin 1993) : 410-442.

KAROLY, L. et J. Klerman, « Using Regional Data to Reexamine the Contribution of Demographic and Sectoral Changes to Increasing US Wage Inequality, » in *The Changing Distribution of* Income *in an Open US Economy,* sous la direction de J. Bergstrand et al., Amsterdam : North-Holland, 1994.

KATZ, Lawrence E, David G. Blanchflower, Gary W. Loveman, « A Comparison of Changes in the Structure of Wages in Four OECD Countries, »in *Differences and Changes in Wage Structures,* sous la direction de Richard B. Freeman et Lawrence E Katz, 1995.

KATZ, L. et Murphy, K. M., « Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors, » *Quarterly Journal of Economics* 428 (février 1992) : 3578.

KRUEGER, A., « How Computers Have Changed the Wage Structure » *Quarterly Journal of Economics 108* (février 1993) : 33-60.

KRUEGER, Alan B. et Jorn-Steffen Pischke, « A Comparative Analysis of East and West German Labor Markets: Before and After Unification, » in *Structures,* sous la direction de Richard B. Freeman et Lawrence F. Katz, 1995.

KUHN, P. et A. L. Robb, « Unemployment, Skill, and Labour Supply: Evidence from Canadian Microdata : 1971-1991, » McMaster University, département d'économique, document de travail no 95-11, septembre 1995.

LALONDE, R. J. et R. Topel, « Labor Market Adjustments to Increased Immigration, »in *Immigration, Trade, and the Labor Market, sous* la direction de J. Abowd et R. Freeman, Chicago, University of Chicago Press. 1991.

LAWRENCE, C. et Lawrence, R.Z., « Relative Wages in US Manufacturing: an End Game Interpretation, » *Brookings Papers* on *Economic Activity 1* (1985) : 47-106.

LEE, Frank C., « Implications of Technology and Imports on Employment and Wages in Canada, » polycopie, ministère de l'Industrie, Gouvernement du Canada, décembre 1995.

LEMIEUX, Thomas, « Unions and Wage Inequality in Canada and the United States, »in *Small Differences that Matter: Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States,* sous la direction de R. Freeman et D. Card, Chicago : University of Chicago Press, 1993.

LESLIE, D. et Y. Pu, « What Caused Rising Earnings Inequality in Britain? Evidence from Time Series 1970-93, » polycopie, Manchester Metropolitan University, septembre 1994.

LEVY, Frank et Richard J. Murnane, « US Earnings Levels and Earnings Inequality: A Review of Recent Trends and Proposed Explanations, » -*Journal of Economic Literature* 30 (septembre 1992) : 1333-1381.

MACHIN, S., « Changes in the Relative Demand for Skills in the UK Labour Market, » in *The Skills Gap and Economic Activity,* sous la direction de A. Booth et D. Snower, à paraître en 1995.

MORISSEITE, René, John Myles et Garnett Picot, « Earnings Inequality and the Distribution of Working Time in Canada, » *Canadian Business Economics* 2 (printemps 1994).

MURPHY, Kevin et Finis Welch, « Wage Differentials in the 1980s: The Role of International Trade, » Unicon Research Corp., Los Angeles CA, septembre 1988.

MURPHY, Kevin et Finis Welch, « The Structure of Wages, » - *Quarterly Journal of Economics* 107, (février 1992) : 285326.

MYLES, J. et G. Picot, « L'inégalité des gains au Canada : le point sur la situation, » polycopie, Statistique Canada, 1994.

PARSONS, D., « The Decline in Private Pension Coverage in the US, » *Economics Letters 36* (1991) : 419-23.

POLD, Henry, « Famille et cumul d'emplois, » *L'emploi et le revenu en perspective* 7 (été 1995) : 8-9.

REICH, R. B., *The work of Nations,* New York : Vintage Books, 1992.

SCHMITT, John, « The Changing Structure of Male Earnings in Britain, 1974-88, » in *Differences and Changes in Wage Structures,* sous la direction de Richard B. Freeman et Lawrence E Katz, Chicago : University of Chicago Press, 1995.

SLAUGHTER, M., «Multinational Corporations, Outsourcing, and American Wage Divergence,» NBER document de travail nº 5253, septembre 1995.

SUNTER, Deborah et René Morissette, « Les heures consacrées au travail, » *L'emploi et le revenu en perspective* 6 : 10-16, automne 1994.

TOPEL, R., « Time Series Evidence on the Sources of Trends in Wage Inequality, » *American Economic Review* 84 (mai 1994) : 17-22.

WOOD, Adrian, *North-South Trade, Employment, and Inequality,* - Oxford : Clarendon Press : 1994.

Chômage

ABOWD, John M. et Arnold Zellner, « Estimating Gross Labour-Force Flows, » -*Journal of Business and Economic Statistics,* 1985 : 3, 254-83.

ADAMS, Charles, « Hysteresis Effects and Unemployment, »in *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis,* sous la direction de R. Cross, (Oxford et New York : Basil Blackwell), 1988 : 392-6.

AKYEAMPONG, Ernest B. et Jennifer Winters, « Tendances internationales de l'emploi par secteur : une note, » *L'emploi et le revenu en perspective,* été 1993, 33-7.

ALOGOSKOUFIS, George S. et Alan Manning, « On the Persistence of Unemployment, » *Economic Policy,* 1988 : 3, 42869. (a)

ALOGOSKOUFIS, George S. et Alan Manning, « Wage Setting and Unemployment Persistence in Europe, Japan and the U.S.A., » *European Economic Review,* 1988 : 32,698706. (b)

ARESTIS, Philip et Peter Skott, « Conflict, Wage Determination, and Hysteresis in U.K. Wage Determination, » *Journal of Post Keynesian Economics,* 1993 : 15,36586.

ASHENFELTER, Orley et David Card, « Why Have Unemployment Rates in Canada and the United States Diverged?, » *Economica,* 53, s171-s195, 1993.

ATKINS, Frank, Christopher Bruce et Ian King, « The Canadian Real Wage Phillips Curve: A Sectoral Shift InterprÉtation, » - University of Calgary, Department of Economics, document de travail no 132, mai 1991.

BALL, Laurence, « A Model of Unemployment Persistence, » polycopie, Princeton University, 1989.

BALL, Laurence, « Insiders and Outsiders: A Review Essay, » *Journal of Monetary Economics, 26, 459-69,* 1990.

BALL, Laurence, « What Determines the Sacrifice Ratio? » document de travail no 93-21, Princeton University, 1993.

BALL, Laurence, « Credible Disinflation with Staggered Price-Setting, » *American Economic Review, 84, 282-89,* 1994.

BARNES, Ruth et André Picard, « Claims Received -A Leading Indicator? » dans *Statistiques sur l'assurance-chômage,* Supplément annuel au mensuel no 73-001, Division du travail, Section de la statistique de l'assurance-chômage, Catalogue 73-202S, 11-16, juin 1995.

BARRO, Robert J., « The Persistence of Unemployment, » *American Economic Review, (Papers and Proceedings), 1988 : 78, 32-7.*

BASSET, Penny, 1994, « Baisse récente des taux d'activité des femmes, » *L'emploi et le revenu en perspective,* été *1994, 39-42.*

BEACH, Charles M. et Stephan E Kaliski, « Measuring the Duration of Unemployment from Gross Flow Data, » *Revue canadienne d'économique,* 1983 : 16,258-63.

BEAN, Charlie, « European Unemployment: A Survey, » *Journal* of *Economic Literature,* 1994 : 32, 573-619.

BEAUDRY, Paul et Gary Koop, « Do Recessions Permantly Change Output? » *Journal* of *Monetary Economics, 1993 : 31, 149-63.*

BELZIL, Christian, « A Duration Model of Unemployment and Job Search Outcomes, » Concordia University, Department of Economics, document de travail n 11, juin 1990.

BLANCHARD, Olivier J., « Unemployment: Getting the Questions Right-and Some of the Answers » in *Europe's Unemployment Problem,* sous la direction de J. H. Dreze et C. R. Bean, (Cambridge, MA : MIT Press), 6689.1990.

BLANCHARD, Olivier J., « Wage Bargaining and Unemployment Persistence, » *Journal* of Money, *Credit, and Banking, 23, 277-92,* 1991.

BLANCHARD, Olivier J. et Peter Diamond, « The Beveridge Curve, » *Brookings Papers on Economic Activity,* 1, 1-60, 1989.

BLANCHARD, Olivier J. et Peter Diamond, « The Cyclical Behavior of the Gross Flows of US. Workers, » *Brookings Papers on Economic Activity, 2, 85- 143,* 1990. (a)

BLANCHARD, Olivier J. et Peter Diamond, « The Aggregate Matching Function, »in *Growth / Productivity/ Unemployment: Essays to Celebrate Bob Solow's Birthday,* sous la direction de P. Diamond, Cambridge, MA : MIT Press, 159-201, 1990. (b)

BLANCHARD, Olivier J. et Peter Diamond, « Ranking, Unemployment Duration, and Wages, » *Review of Economic Studies,* 61, 417-434, 1994.

BLANCHARD, Olivier J. et Lawrence H. Summers, « Hysteresis and the European Unemployment Problem, » sous la direction de S. Fischer, in *NBER Macroeconomics Annual,* (Cambridge, MA : MIT Press), 15 *78,* 1986.

BLANCHARD, Olivier J. et Lawrence H. Summers, « Fiscal Increasing Returns, Hysteresis, Real Wages and Unemployment, » *European Economic Review,* 31, 543-66, 1987. (a)

BLANCHARD, Olivier J. et Lawrence H. Summers, « Hysteresis in Unemployment, » *European Economic Review,* 31,28895, 1987. (b)

BLANCHARD, Olivier J. et Lawrence H. Summers, « Beyond the Natural Rate Hypothesis, » *American Economic Review, (Papers and Proceedings), 78,* 182-7, 1988.

BLANK, Rebecca et David Card, « Recent Trends in Insured and Uninsured Unemployment: Is There and Explanation? » *Quarterly Journal of Economics,* 106, 1157-89, 1991.

BLISS, Christopher, « The Natural Rate of Unemployment in A Model with Trade Unions, » document de travail no 54, Nuffield College, Oxford, septembre 1990.

BROERSMA, Lourens et Philip Hans Franses, « Modeling Quarterly Unemployment in Canada, » polycopie, Econometric Institute, Erasmus University Rotterdam, 1994.

BRUNELLO, Giorgio, « Hysteresis and "The Japanese Unemployment Problem": A Preliminary Investigation, » *Oxford Economic Papers, 42, 483-500,* 1990.

BURDA, Michael C., « Some Evidence on the Membership Hysteresis Hypothesis in Europe, » *in Hysteresis Effects in Economic Models. Studies in Empirical Economics,* sous la direction de Wolfgang Franz, (New York : Springer), 35-53,199O.

BURDA, Michael et Charles Wyplosz, « Grass Labour Market Flows in Europe: Some Stylized Facts, » Centre for Economic Policy Research, document de travail no 439, août 1990.

BURNS, Andrew, « Disparité du chômage au Canada : aspects frictionnels, structurels et conjonctuels, » document de travail n 1, Conseil économique du Canada. 1990.

BURNS, Andrew, « Le taux de chômage naturel au Canada et dans les provinces, » in *Le chômage au Canada : une vue rétrospective et prospective,* sous la direction de S. Gera, (Ottawa : Conseil économique du Canada), 41-45, 1991. (a)

BURNS, Andrew, « Disparité du chômage entre les régions et struture économique, » in *Le chômage au Canada : une vue rétrospective et prospective,* sous la direction de S. Gera, (Ottawa : Conseil économique du Canada), 81-88, 1991. (b)

CARD, David et W. Craig Riddell, « A Comparative Analysis of Unemployment in Canada and the United States, » in *Small Differences that Matter: Lubor Markets and Income Maintenance in Canada and the United States,* sous la direction de David Card et Richard B. Freeman, (Chicago : University of Chicago Press and NBER), 149-89, 1993.

CARD, David et W. Craig Riddell, « Unemployment in Canada and the United States: A Further Analysis, » polycopie, Princeton University, University of British Columbia. 1995.

CARRUTH, Alan A. et Andrew J. Oswald, « Testing for Multiple Natural Rates of Unemployment in the British Economy: A Preliminary Investigation, » sous la direction de R. Cross, in *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis,* (Oxford and New York : Basil Blackwell), 1988 : 232-55.

CHAWLA, Raj K., « L'activité : comparaison internationale, » *L'emploi et le revenu en perspective,* hiver 1990, 62-70.

CHUI, Tina et Mary Sue Devereaux, « Les nouveaux travailleurs au Canada, » *L'emploi et* le *revenu en perspective,* printemps 1995, 17-23.

COE, David T, « Hysteresis Effects in Aggregate Wage Equations, » in *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis, sous* la direction de R. Cross, (Oxford and New York : Basil Blackwell), 284- *305,1988.*

COE, David T., « Insider-Outsider Influences on Industry Wages: Evidence from Fourteen Industrialized Countries, » in *Hysteresis Effects in Economic Models. Studies in Empirical Economics,* sous la direction de Wolfgang Franz, (New York : Springer), 5575, 1990.

COHEN, Gary L., 1991, « D'hier à aujourd'hui : le nouveau visage du chômage, » *L'emploi et le revenu en perspective,* printemps 1991, 40-48.

CORAK, Miles, « La durée du chômage et la dynamique de l'adaptation du secteur du travail : résultats paramétriques obtenus à partir de l'enquête sur l'activité annuelle au Canada, 197880, 1982-85, » document de travail no 3, Conseil économique du Canada, 1990.

CORAK, Miles, « étude rétrospective du chômage au Canada, » *in Le chômage au Canada : vue rétrospective et prospective,* sous la direction de S. Gera (Ottawa : Conseil économique du Canada), 67-79,1991. (a)

CORAK, Miles, « Pièges et cercles vicieux : analyse longitudinale du recours au régime canadien d'assurance chômage, » polycopie, Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, novembre 1991. (b)

CORAK, Miles, « Le nouveau caractère du chômage : aspects démographiques de l'adaptation du secteur du travail au Canada, » in *Le chômage au Canada : vue rétrospective et prospective,* sous la direction de S. Gera, (Ottawa : Conseil économique du Canada), 1991 : 91-100. (c)

CORAK, Miles, « Recours répétés à l'assurance-chômage, » *L'observateur économique Canadien,* Statistique Canada 11-010, 3.1-3.25, janvier 1992.

CORAK, Miles, « Is Unemployment Insurance Addictive? Evidence from the Benefit Durations of Repeat Users, » *Industrial and Labor Relations* Review, 1993 : 47, 62-72. (a)

CORAK, Miles, « Unemployment Insurance Once Again: The Incidence of Repeat Participation in the Canadian UI Program, » *Analyse de politiques,* 1993 : 19, 162-76. (b)

CORAK, Miles, « La durée du chômage durant les périodes de prospérité et de récession, » *L'observateur économique Canadien,* 4.1-4.20, septembre 1993. (c)

CORAK, Miles, « Assurance-chômage, mises à pied temporaires et prévision de rappel, » *L'observateur économique Canadien,* 3.1-3.15, mai 1994. (a)

CORAK, Miles, « Unemployment Insurance, Work Disincentives, and the Canadian Labor Market: An Overview, » in *Unemployment Insurance: How to Make it Work,* sous la direction de Christopher Green, Fred Lazar, Miles Corak et Dominique Gross, The Social Policy Challenge, vol. 2, (C.D. Howe Institute, Toronto), 1994 : 86159. (b)

CORAK, Miles et Stephen R. G. Jones, « La persistance du chômage : est-ce que les prestations d'assurance-chômage pendant de plus longues périodes dans certaines régions à haut taux de chômage sont un facteur important? » *Revue canadienne d'économique,* 1995 : 28, 55567.

CÔTÉ, Michel, 1990, « La population active : au seuil des années 90, » *L'emploi et le revenu en perspective,* printemps 1990, 9-18.

CÔTÉ, Michel et D. Hostland, « An Econometric Examination of the Trend Unemployment Rate in Canada, » polycopie, Banque du Canada, 1994.

COZIER, Barry et Gordon Wilkinson, « How Large are the Costs of Disinflation in Canada? » document de travail no 90-6, Banque du Canada, 1990.

COZIER, Barry et Gordon Wilkinson, « Some Evidence on Hysteresis and the Costs of Disinflation in Canada, » rapport technique n 55, Banque du Canada. 1991.

CROSS, Rod (sous la direction de), *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis,* Oxford et New York : Basil Blackwell, 1988.

CROSS, Rod, « Phelps, Hysteresis, and the Natural Rate of Unemployment, » in *Milton Ftiedman: Critical Assessments,* sous la direction de John C. Wood et Ronald N.Woods, (Londres et New York : Routledge), 292-8, 1990. (a)

CROSS, Rod, « Hysteresis and Instability in the Natural Rate of Unemployment, » in *Milton Friedman: Critical Assessments,* sous la direction de John C. Wood et Ronald N.Woods, (Londres et New York : Routledge), 35875, 1990. (b)

CROSS, Rod, « On the Foundations of Hysteresis in Economie Systems, » *Economies and Philosophy,* printemps 1993. (a)

CROSS, Rod, « Hysteresis and Post Keynesian Economies, » *Journal of Post Keynesian Economies,* 15,3058, 1993. (b)

CROSS, Rod et Andrew Allan, « On the History of Hysteresis, » in *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis,* sous la direction de R. Cross, (Oxford et New York : Basil Blackwell), 2638,1988.

CROSS, Rod et Harold Hutchinson, « Hysteresis Effects and Unemployment: An Outline, » in *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis,* sous la direction de R. Cross, (Oxford et New York : Basil Blackwell), 3- 7, 1988.

CROSS, Rod, Harold Hutchinson et Serena Yeoward, « The Natural Rate Hypothesis versus the Hysteresis Hypothesis: A Century of Prices and Unemployment in the US. and the U.K., » *Weltwirtschaftliches Archiv,* 126, 15664, 1990. (a)

CROSS, Rod, Harold Hutchinson et Serena Yeoward, « The Natural Rate, Hysteresis, and the Duration Composition of Unemployment in the US. » *Quarterly Journal of Business and Economics, 29,89-116,* 1990. (b)

DEVEREAUX, Mary Sue, « La mobilité de la main d'oeuvre, » *L'emploi et le revenu en perspective,* hiver 1992, 35-43.

DIEBOLD, EX. et G.D. Rudebusch, « Long Memory and Persistence in Aggregate Output, » *Journal of Monetary Economics, 24,* 189-209 1989.

DIXON, Huw, « Unions, Oligopoly and the Natural Range of Employment, » *Economic Journal, 98,* 1127-47, 1988.

DRAZEN, Allan, « On Permanent Effects of Transitory Phenomena in a Simple Growth Model, » *Economics Letters, 3, 25-30,* 1979.

DRAZEN, Allan, « Cyclical Determinants of the Natural Level of Economic Activity » *International Economic Review, 26, 387-97,* 1985. (a)

DRAZEN, Allan, « State Dependence in Optimal Factor Accumulation, » *Quarterly Journal of Economics, 100, 357-72,* 1985. (b)

DRAZEN, Allan et Nils Gottfries, « Seniority Rules and the Persistence of Unemployment in a Dynamic Optimizing Model, » Seminar Paper n 387, Institute for International Economic Studies, Stockholm, 1987.

DRÈZE, Jacques H. et Charles R. Bean (sous leur direction), *Europe's Unemployment Problem,* MA : MIT Press, 1990.

DURLAUF, Steven N., « Output Persistence, Economic Structure, and the Choice of Stabilization Policy, » *Brookings Papers on Economic Activity,* 2, 69-136, 1989.

DURLAUF, Steven N., « Multiple Equilibria and Persistence in Aggregate Fluctuations, » *American Economic Review, (Pupers and Proceedings),* 81, 70-4, 1991.

DURLAUF, Steven N., « Nonergodic Economic Growth, » *Review of Economic Studies, 60, 349-66,* 1993.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA, *L'emploi au futur : tertiarisation et polarisation,* Ottawa, Canada : ministère des Approvisionnements et Services, 1990.

ELLIS, Christopher J. et Steinar Holden, « Hysteresis and the Seniority-Wage Relationship, » Memorandum n 9, Department of Economics, University of Oslo, novembre 1991.

ELLWOOD, David T., « Teenage Unemployment: Permanent Stars or Temporary Blemishes? » *in The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences,* sous la direction de Richard B. Freeman et David Wise, (NBER et University of Chicago Press), 349-85, 1982.

FERRALL, Christopher, « Unemployment Insurance and Youth Labor Market Behavior in Canada and the United States, » document de travail no 904, Institute for Economic Research, Queen's University, juillet 1994.

FLATEAU, Paul, Philip E.T Lewis et Allison Rushton, « The MacroEconomic Consequences of Long-Term Unemployment, » *Australian Economic Review, 96, 48-56,* 1991.

FORD, Robert et David Rose, « Estimates of the NAIRU using an Extended Okun's Law, » document de travail no 89-3, Banque du Canada, 1989.

FORTIN, Pierre, « La Persistance du Chômage : Synthèse, » *L'Actualité économique, 64, 545-58,* 1988.

FORTIN, Pierre, « How 'Natural' is Canada's High Unemployment Rate » *European Economic Review, 33,* 89-110, 1989.

FORTIN, Pierre, « Can the Costs of an Anti-Inflation Policy be Reduced? » in *Taking Aim: The Debate on Zero Inflation,* sous la direction de Robert C. York, (Toronto : C.D. Howe Institute), 1990.

FORTIN, Pierre, « La courbe de Phillips, la politique macroéconomique et le bien-être des Canadiens, » *Revue canadienne d'économique, 24,774-803,* 1991.

FORTIN, Pierre, « The Unbearable Lightness of Zero-Inflation Optimism, » *Canadian Business Economics,* printemps 1993, 3-18.

FORTIN, Pierre, « Slow Growth, Unemployment and Debt: What Happened? What Can *We* Do? » in *Stabilization, Growth and Distribution: Linkages in the Knowledge Era,* sous la direction de Thomas J. Courchene, (Kingston, Ont. : John Deutsch Institute), 67-108, 1994.

FORTIN, Pierre, Manfred Keil et James Symons, « The Sources of Unemployment in Canada, 1963-1991: Evidence From a Panel of Regions and Demographic Groups," polycopie, UQAM, 1994.

FORTIN, Pierre et Keith Newton, « Labour Market Tightness and Wage Inflation in Canada, » in *Workers, Jobs, and* Inflation, sous la direction de M. N. Baily, (Washington, DC : Brookings Institution), 1982.

FRANZ, Wolfgang, « Hysteresis in Economic Relationships: An Overview, » in *Hysteresis Effects in Economic Models: Studies in Empirical Economics,* sous la direction de Wolfgang Franz, (New York : Springer), 1-17, 1990.

GERA, Surendra, (sous la direction de), *Le chômage au Canada : une vue rétrospective et prospective,* Ottawa : Conseil économique du Canada, 1991.

GERA, Surendra et Kathryn McMullen, « Le chômage au Canada : problématique, conclusions et répercussions, » in *Le chômage au Canada : une vue rétrospective et prospective,* sous la direction de Surendra Gera, (Ottawa : Conseil économique du Canada), 1-20,1991.

GORDON, Robert J., « Back to the Future: European Unemployment Today Viewed from America in 1939, » *Brookings Papers on Economic Activity*, 271-312, 1988.

GORDON, Robert J., « Hysteresis in History: Was There Ever a Phillips Curve? » *American Economic Review, (Papers and Proceedings), 79, 220-5, 1989.*

GOTTFRIES, Nils et Henrik Horn, « Wage Formation and the Persistence of Unemployment, » *Economic Journal, 97, 877-84,* 1987.

GOWER, Dave, « Le temps perdu dans l'optique du chômage, » *L'emploi et le revenu* en *perspective,* printemps 1990, 79-84.

GOWER, Dave, « Évolution inégale du chômage au Canada depuis les années 60, » *L'emploi et* le *revenu* en *perspective,* automne 1990, 61-6.

GOWER, Dave, « Chômage : la profession fait une différence, » *L'emploi et le revenu en perspective,* hiver 1991, 14-22.

GOWER, Dave, 1992, « Une note sur le chômage au Canada depuis 1921, » *L'emploi et le revenu en perspective,* automne 1992 28-30.

GRANGER, C.W.J. et R. Joyeux, « An Introduction to Long-Memory Time Series Models and Fractional Differencing, » - *Journal of Time Series Analysis,* 1, 15-29, 1980.

GREEN, Christopher et Jean-Michel Cousineau, *Chômage et programmes d'assurance chômage,* Ottawa, Conseil économique du Canada, 1976.

GREEN, David A. et W. Craig Riddell, « The Economic Effects of Insurance in Canada: An Empirical Analysis of Disentitlement, » *Journal of Labor Economics,* 11:1 (Part 2), S96-S147, 1993. (a)

GREEN, David A. et W. Craig Riddell, « Qualifying for Unemployment Insurance: An Empirical Analysis, » University of British Columbia, Department of Economics, document de travail n 93-33, septembre 1993. (b)

GREGORY, R.G., « Wages Policy and Unemployment in Australia, » *Economica,* supplément, 53, S53-S74, 1986.

GROSS, Dominique M., « In and Out of Unemployment Insurance in Canada Dynamic Approach, » polycopie, Department of Economics, Simon Fraser University (pas de date).

GROSSMAN, Gene M., « Union Wages, Temporary Layoffs, and Seniority, » *American Economic Review, 73, 277-90, 1983.*

GRUBEL, Herbert G., Dennis Maki et Shelley Sax, « Le chômage réel et le chomage induit par l'assurance-chômage, au Canada, » *Revue canadienne d'économique, 8,* 174-91, 1975. (a)

GRUBEL, Herbert G., Dennis Maki et Shelley Sax, « Real and Insurance-Induced Unemployment in Canada: A Reply, » *Revue canadienne d'économique, 8,* 603-5, 1975. (b)

HAGGAR-GUENETTE, Cynthia, « Comparaison de l'ancienne et de la nouvelle version de l'indice de l'offre d'emploi, » *Indice de l'offre d'emploi,* Statistique Canada 71-204, 1988, dernier numéro (mai 1989).

HAM, John C. et Samuel A. Rea, Jr., « Unemployment Insurance and Male Unemployment Duration in Canada, » *Journal of Labor Economics,* 325-53, 1987.

HARGREAVES HEAP, S.P., « Choosing the Wrong "Natural" Rate: Accelerating Inflation or Decelerating Employment and Growth? » *Economic Journal,* 90, 611-20, 1980.

HASAN, A. et P de Broucker, « Durée et concentration du chômage, » *Revue canadienne d'économique,* 15, 735-56, 1982.

HECKMAN, James J. et George J. Borjas, « Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions, and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence, » *Economica, 47, 247-83, 1980.*

HOLMLUND, Bertil et Johnny Zetterberg, « Insider Effects in Wage Determination: Evidence From Five Countries, » *European Economic Review,* 35,1009-34, 1991.

HOLZER, Harry J ., « Structural/Frictional and Demand-Deficient Unemployment in Local Labor Markets, » *Industrial Relations, 32, 307-* 28, 1993.

HOSKING, J.R. M., « Fractional Differencing, » - *Biometrica, 68, 165-76, 1981.*

HOWITT, Peter, « Determinate Outcomes with Multiple Equilibria, » polycopie, University of Western Ontario, juin 1990. (a)

HOWITT, Peter, 1990, « Zero Inflation as a Long Term Target, » in *Zero Inflation: The Goal of Price Stability,* sous la direction de Richard G. Lipsey, (Toronto : C.D. Howe Institute), 67-108, 1990. (b)

HUGHES, Peter R. et Gillian Hutchinson, « Unemployment, Irreversibility and the Long-term Unemployed, » in *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis,* sous la direction de R. Cross, (Oxford et New York : Basil Blackwell), 93-114, 1988.

ISSAC, Alan G., « Is There a Natural Rate? » *Journal of Post Keynesian Economics,* 15, 453-70, 1993.

JACKMAN, Richard et Richard Layard, « Does Long-term Unemployment Reduce a Person's Chance of a Job? A Time-series Test, » *Economica,* 58, 93-106, 1991.

JAEGER, Albert et Martin Parkinson, Some Evidence on Hysteresis in Unemployment Rates, » *European Economic Review, 38, 329-42, 1994.*

JONES, Stephen R.G., « Cyclical and Seasonal Properties of Canadian Gross Flows of Labour, » *Analyse de politiques,* 19, 1-17, 1993.

JONES, Stephen R.G., *The Persistence of Unemployment: Hysteresis in Canadian* Labour *Markets,* Montréal et Kingston : Presses des Universités McGill et Queens, 1995. (a)

JONES, Stephen R.G., « Répercussions de la réduction du taux des prestations et des changements apportés aux conditions d'admissibilité (projet de loi C-113) sur le chômage, la recherche d'emploi et la qualité du nouvel emploi, » CPRH, résumé d'évaluation no 20, 1995. (h)

JONES, Stephen R.G. et W. Craig Riddell, « The Measurement of labor Market Dynamics with Longitudinal Data: The LMAS Filter, » -*Journal of Labor Economics,* 1995. (a)

JONES, Stephen R.G. et W. Craig Riddell, « Regional Aspects of Labour Force Attachment and Labour Market Flows in Canada, » in Aspects of Labour Market Behaviour: Essays in Honour of John Vanderkamp, sous la direction de Louis N. Christofides, E. Kenneth Grant et Robert Swidinsky, Toronto : University of Toronto Press, 250-80, 1995. (b)

JONES, Stephen R.G. et W. Craig Riddell, « The Measurement of Unemployment: An Empirical Approach, » McMaster University Department of Economics, polycopie, 1996. (a)

JONES, Stephen R.G. et W. Craig Riddell, « A Comparison of Gross Flows of Labour in Canada and the US, » polycopie, University of British Columbia, 1996. (b)

JONES, Stephen R.G. et W. Craig Riddell, « Alternative Measures of Unemployment Based on Flow Data, » in Topics in Labor Measurement, sous la direction de J. Haltiwanger, M. Manser et R.Topel, NBER Conference on Research in Income and Wealth Series, University of Chicago Press, à paraître.

JUHN, C., K.M. Murphy et R.H. Topel, « Why has the Natural Rate of Unemployment Increased over Time? » Brookings Papers on Economic Activity, 1991:2.

JUHN, Chinhui, « Decline of Male Labor Market Participation: The Role of Declining Market Opportunities, » - Quaterly Journal of Economics, 107, 79-121. 1992.

KALISKI, S.F., « Real and Insurance Induced Unemployment in Canada, » Revue canadienne d'économique, 8, 609-3, 1975.

KALISKI, SF, « Accounting for Unemployment-A Labour Market Perspective, » Revue canadienne d'économique, 20, 665-93, 1987.

KEIL, M. et J. Symons, « An Aggregate Model of the Canadian Labour Market, » document de travail n 15, Centre for Economic Performance, London School of Economics, 1991.

KENNAN, John, 1986, « Comment on Blanchard and Summers, » in NBER Macroeconomics Annual, sous la direction de S. Fischer, - (Cambridge, MA : MIT Press), 1986.

KENNAN, John, « Equilibrium InterprÉtations of Employment and Real Wage Fluctuations, » in NBER Macroeconomics Annual, sous la direction de Stanley Fischer, (Cambridge, MA : MIT Press), 157-205, 1988.

KING, Ian P, « Un modèle du taux naturel du chômage frictionnel à long terme, » Revue canadienne d'économique, 23, 523-45,

1990.

KOUSTAS, Zisimos et William Veloce, « Unemployment Hysteresis in Canada: An Approach Based on Long-Memory Time Series Models, » polycopie, Department of Economics, Brock University, juin 1993.

KUHN, Peter et A. Leslie Robb, « Unemployment, Skill and Labour Supply: Evidence from Canadian Microdata, 1971-1991, » polycopie, McMaster University, mai 1994.

LAXTON, Douglas, David Rose et Robert Tetlow, « Problems in Identifying Non-linear Phillips Curves: Some Further Consequences of Mismeasuring Potential Output, » - document de travail de la Banque du Canada no 93-6, juin 1993. (a)

LAXTON, Douglas, David Rose et Robert Tetlow, « Is the Canadian Phillips Curve Non-linear? » document de travail de la Banque du Canada no 93-7, juillet 1993. (b)

LAXTON, Douglas, Kevin Shoom et Robert Tetlow, « Should the Change in the Gap Appear in the Phillips Curve? Some Consequences of Mismeasuring Potential Output, » document de travail de la Banque du Canada, no 92-1, janvier 1992.

LAYARD, Richard et Charles Bean, « Why Does Unemployment Persist? » Scandinavian Journal of Economics, 91,371-96, 1989.

LAYARD, Richard et Stephen Nickell, « Unemployment in the OECD Countries, » University of Oxford, document de travail d'économie appliquée no 130, décembre 1991.

LAYARD, Richard, Stephen Nickell et Richard Jackman, Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market, Oxford : Oxford University Press, 1991.

LEMAÎTRE, Georges, « The Measurement and Analysis of Gross Flows, » polycopie, Division des méthodes d'enquête sociales, Statistique Canada, (pas de date).

LEMIEUX, Thomas et Bentley MacLeod, « L'effet de l'apprentissage et l'assurance-chômage, » Rapport technique no 4 du CPRH, 1995.

LÉVESQUE, Jean-Marc, « A Comparison on Unemployment Data from Two Sources: The Unemployment Insurance Program and the Labour Force Survey, » rapport à l'intention des employés, Division de l'analyse et des enquêtes des ménages et du travail, Statistique Canada, avril 1987.

LÉVESQUE, Jean-Marc, « Les chômeurs et l'assurance chômage, » L'emploi et le revenu en perspective, 54-62, hiver 1989.

LINDBECK, Assar et Dennis Snower, The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, Cambridge, MA : MIT Press, 1988.

LINDBECK, Assar et Dennis Snower, « Demand- and Supply-side Policies and Unemployment: Policy Implications of the Insider-Outsider Approach, » Scandinavian Journal of Economics, 92,279-305,199O.

LIPSETT, Brenda et Steven James, « Interpreting Sacrifice Ratios Across Countries and Over Time: A Cautionary Note, » polycopie, Division des études économiques et de l'analyse de politiques, ministère des Finances, Ottawa (pas de date).

MACREDIE, Ian, « L'indice des erreurs de réponse sur l'estimation des flux de main-d'oeuvre, » polycopie, Ecohomic Characteristics Division, Section de l'activité sur le marché du travail, Statistique Canada, octobre 1983.

MACREDIE, Ian, « The Effects of Survey Instruments on the Canada-US Unemployment Rate Gap, » polycopie, 1996.

MCCALLUM, John, « Le taux de chômage au Canada et aux États-Unis, » Revue canadienne d'économique, 20, 802-22, 1987.

MCCALLUM, John, « Les taux de chômage canadien et américan dans les années 1980 : un test de trois hypothèses, » L'Actualité économique, 64, 494-508, 1988.

MANNING, Alan, « Multiple Equilibria in the British Labour Market: Some Empirical Evidence, » European Economic Review, 36, 1333-65, 1992.

MEYER, Bruce D., « Unemployment Insurance and Unemployment Spells, » Econometrica, 58, 757-82, 1990.

MEYER, Bruce D., « Lessons from the US. Unemployment Insurance Experiments, » Journal of Economic Literature, 33, 91-131, 1995.

MILBOURNE, Ross D., Douglas D. Purvis et David Scoones, « Assurance-chômage et dynamique du chômage, » Revue canadienne

d'économique, 24, 804-26, 1991.

MOFFITT, Robert, « Unemployment Insurance and the Distribution of Unemployment Spells, » Journal of Econometrics, 28, 85-101, 1985.

MOORTHY, Vivek, « Unemployment in Canada and the United States: The Role of Unemployment Insurance Benefits, » Federal Reserve Bank of New York Quarterly, 14, 4861, 1990.

MORTENSEN, Dale T, « The Persistence and Indeterminacy of Unemployment in Search Equilibrium, » Scandinavian Journal of Economics, 91, 347-70, 1989.

MURPHY, Kevin M. et Robert H. Topel, « The Evolution of Unemployment in the United States: 1968-1985, » NBER Macroeconomics Annual, 2, 11-58, 1987.

NICKELL, Stephen et Paul Kong, « An Investigation into the Power of Insiders in Wage Determination, » European Economic Review, 36, 1573-99, 1992.

NICKELL, Stephen et Sushil Wadhwani, « Insider Forces and Wage Determination, » Economic Journal, 100,496509,1990.

OCDE, L'étude de l'OCDE sur l'emploi : données et explications. Partie 1 : Évolution des marchés du travail et facteurs de changement, 1994.

OCDE, L'étude de l'OCDE sur l'emploi : données et explications. Partie II : Possibilités d'adaptation des marchés du travail, 1994.

OCDE, « Mesures supplémentaires du sous-emploi : une analyse des travailleuses découragées et des travailleurs à temps partiel involontaire, » Perspective de l'emploi, 43-102, juillet 1995. (a)

OCDE, L'étude de l'OCDE sur l'emploi : investissement, productivité et emploi, 1995. (b)

OECD, L'étude de l'OCDE sur l'emploi : faits, analyse, stratégies, 1994.

Osberg, Lais, « Unemployment and Inter-Industry Labour Mobility in Canada in the 1980s, » Applied Economics, 23, 1707-17, 1991.

OSBERG, Lars, « Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s, » Journal of Labor Economics, 11, 348-86.1993.

OSBERG, Lars, Sadettin Erksoy and Shelley Phipps, « Unemployment, Unemployment Insurance and the Redistribution of Income in Canada in the 1980s: Provisional Results, » Dalhousie University, Department of Economics, document de travail no 93-07, juin 1993.

PHANEUF, Louis, « Hystérésis du chômage : faits, théories et politiques, » L'Actualité économique, 64, 509-31, 1988.

PHELPS, Edmund, Structural Slumps: The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest, and Assets, Cambridge, MA : Harvard University Press, 1994.

PICOT, G., G. LeMaître et P Kuhn, « Les marchés du travail et les mises à pied au cours des deux dernières récessions, » *L'observateur économique canadien,* 4.1-4.13, mars 1994.

PISSARIDES, Christopher A., « Unemployment and Vacancies in Britain, » *Economic Policy,* 1, 500-59, 1986.

PISSARIDES, Christopher A., « Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks, » *Quarterly Journal of Economics,* 107, 1371-91, 1992.

POLOZ, Stephen S., « The Causes of Unemployment in Canada: A Review of the Evidence, » Banque du Canada, document de travail 94-11, novembre 1994.

POLOZ, Stephen S. et Gordon Wilkinson, « Is Hysteresis a Characteristic of the Canadian Labour Market? A Tale of Two Studies, » document de trvail no 92-3, Banque du Canada, mai 1992.

POTERBA, James M. et Lawrence H. Summers, « Reporting Errors and Labor Market Dynamics, » *Econometrica, 54,* 1319-38, 1986.

PRASAD, E., « Labour Market Aspects of Industrial Restructing in Canada, » *Canadian Business Economics, 2, 28-35,* 1993.

RAHMAN, Syed S. et Surendra Gera, « Le chômage de longue durée au Canada : ses causes et son incidence sur les politiques, » b Le *chômage au Canada : vue rétrospective et prospective,* sous la direction de S. Gera, (Ottawa : Conseil économique du Canada), 101-118,1991.

ROSE, David E., « The NAIRU in Canada: Concepts, Determinants and Estimates, » Banque du Canada, rapport technique no 50, décembre 1990.

ROY, F, « Les chômeurs et l'assurance chômage : une mise à jour, » L'observateur *économique* canadien, 3.1-3.10, janvier 1994.

SAINT-PAUL, Gilles, « Unemployment, Wage Rigidity, and the Returns to Éducation, » *European Economic Review, 38, 535-43,* 1994.

SALOP, Steven C., « A Model of the Natural Rate of Unemployment, » - *American Economic Review, 69,* 117-25, 1979.

SAMSON, Lucie, « Chocs sectoriels et chômage, » *L'Actualité économique, 64,* 532-44, 1988.

SELODY, Jack, « The Goal of Price Stability: A Review of the Issues, » Rapport technique no 54, Banque du Canada, 1990.

SETTERFIELD, Mark, « Towards a Long-run Theory of Effective Demand: Modelling Macroeconomics Systems with Hysteresis, » *Journal of Post Keynesian Economics,* 15, 347-64, 1993.

SETTERFIELD, M.A., D.V. Gordon et L. Osberg,, « Searching for a Will 0' the Wisp: An Empirical Study of the NAIRU in Canada, » *European Economic Review, 36,* 119-36, 1992.

SHAPIRO, Carl et Joseph E. Stiglitz,, « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, » *American Economic Review, 74,433-44,* 1984.

SHARPE, Andrew, « Explanations of the Canada-U.S. Unemployment Rate Gap, » Centre for the Study of Living Standards, document de travail.

SOLOW, Robert M., « Insiders and Outsiders in Wage Determination, » *Scandinavian Journal of Economics, 87,* 411-28, 1985.

SORRENTINO, C., « International Comparison of Unemployment Indicators, » *Monthly Labor Review,* mars 1993.

STANTON, David, « Hysteresis: Some Policy Implications, » in *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis,* sous la direction de R. Cross, (Oxford et New York : Basil Blackwell), 389-91, 1988.

STASNY, Elizabeth A., « Modeling Nonignorable Nonresponse in Categorical Panel Data With an Example in Estimating Gross Labor-Force Flows, » Journal *of Business and Economic Statistics, 6,* 207-19, 1988.

STERN, Jon, « Repeat Unemployment Spells: The Effect of Unemployment Benefits on Entry, » in *Unemployment, Search and Labour Supply,* sous la direction de Richard Blundell et Ian Walker, (Cambridge : Cambridge University Press), 23-43, 1986.

STOCK, James H., « Hysteresis and the Evolution of Postwar U.S. and U.K. Unemployment, » in *Economic Complexity, Chaos, Sunspots, Bubbles, and Nonlinearity: Proceedings of the 4th International Symposium* in *Economic Theory and Econometrics,* sous la direction de W. Barnett, J. Geweke et K. Shell , (Cambridge University Press), 361-82, 1991.

STORER, Paul, "Why Has the Unemployment Rate Become More Persistent in Canada than in the United States? » polycopie, UQAM, juillet 1993.

STORER, Paul et Marc A. Van Audenrode, « Unemployment Insurance Take-up Rates in Canada: Facts, Determinants, and Implications, » polycopie, UQAM, août 1993.

SUMMERS, Lawrence H., « Should Keynesian Economics Dispense with the Phillips Curve? » in *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis,* sous la direction de R. Cross, (Oxford et New York : Basil Blackwell), 11-25, 1988.

SUNTER, Deborah, « Les jeunes en attente, » *L'emploi et le revenu en perspective,* printemps 1994, 37-43.

YORK, Robert C., (sous la direction de), *Taking Aim: The Debate* on *Zero Inflation,* Toronto : C.D. Howe Institute, 1990.

ZAGORSKY, Jay, « Why is Canadian Unemployment so High? A Long-Run Comparison of Canadian and US Rates? » Boston University, polycopie, septembre 1994.

Législation en matière de sécurité d'emploi

ABRAHAM, Katherine et Susan Houseman, *Job Security in America: Lessons From Germany,* Washington D.C. : The Brookings Institute, 1993.

ADDISON, John T. et Mckinley L. Blackburn, « Policy Watch: The Worker Adjustment and Retraining Notification Act, » *Journal of Economics Penpectives* 8 : 181-190, 1994.

ARTHURS, H.W., D.D. Carter et H.J. Glasbeek, *Labour Law and Industrial Relations in Canada,* Scarborough, Ontario : Butterworths, 1981.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA, *Innovations,emplois, adaptations,* Ottawa : Approvisionnement et Services Canada, 1987.

JACOBY, Sanford M., « The Duration of Indefinite Employment Contracts in the United States and England: an Historical Analysis, » *Comparative Labor* Law 5 (hiver 1982) : 85128.

KUHN, Peter, « Employment Protection Laws: Policy Issues and Recent Research, » *Analyse de politiques,* 19 (septembre 1993) : 279-97.

TRAVAIL CANADA, « Législation ouvrière des dix dernières années, » *La Gazette du travail,* (décembre 1960) : 12861303.

TRAVAIL CANADA, « Législation en matière de normes d'emploi au Canada, » diverses années.

OCDE, *Perspectives de* l'emploi, Paris, juillet 1995.

OCDE, *Perspectives de l'emploi,* Paris, juillet 1994.

OCDE, *Perspectives de l'emploi,* Paris, juillet 1993.

TABLE DES MATIÈRES

Renvois de bas de page

1 Selon Wood (1994), ces effets néfastes se sont manifestés par une hausse du chômage chez les travailleurs non qualifiés des pays européens qui n'avaient pas enregistré d'accroissement de la polarisation salariale au cours des deux dernières décennies.

2 Les fichiers sur le commerce récemment compilés par le NBER renferment des données sur les livraisons, la valeur ajoutée, l'emploi, les charges de personnel, le stock de capital réel, le taux de syndicalisation de même que la valeur des importations et des exportations de 450 industries définies par les codes à quatre chiffres de la CTI, de 1958 à 1984 (Abowd, 1990).

3 Remarquons que ce phénomène est probablement en fort contraste avec l'adoption dans le passé des technologies du travail à la chaîne, qui exigeaient un grand nombre de travailleurs non qualifiés ou semi-qualifiés.

4 Fait exception l'étude récente,de Feenstra et Hanson (1994) sur les échanges, les salaires et le mouvement des investissements États-Unis-Mexique.